

UNSaMag

UNSA Magazine • N°211 septembre - octobre 2020 • prix : 2,50 €

A photograph of three young adults (two women and one man) standing in a bright office environment. They are all smiling and looking towards the camera. The man is in the center, wearing a light blue button-down shirt over a black t-shirt. The woman on the left is wearing glasses and a grey sleeveless top. The woman on the right is wearing a dark blue top. In the foreground, there is a desk with a microphone on a stand, a laptop, and some papers. A large window in the background shows a view of a city.

**Des militant·es
de proximité pour
aider les salarié·es**



Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. **Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.**



Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile
de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

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



GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Solidarité et proximité

La crise économique et sociale se précise. Elle touche de nombreux secteurs et quelques exemples spectaculaires rappellent à quel point certains n'ont pas tiré les leçons d'un système dérégulé. Les entreprises doivent, au moment où les aides publiques coulent à flots, être exemplaires et, plus encore, s'émanciper de la voracité de groupes d'actionnaires aveugles. Elles doivent retrouver l'intérêt de l'économie réelle et de celles et ceux qui la font tourner : les salarié·es.

Les syndicats dans ce moment, là où ils existent, jouent leur rôle et font fonctionner le dialogue social, avec une obsession pour l'UNSA : défendre l'emploi et le pouvoir d'achat. Et si la vitalité du syndicalisme est réelle dans les entreprises, administrations et services, son modèle est de plus en plus interrogé, en haut comme en bas. En haut, tant les partenaires sociaux « classiques » peinent à crédibiliser leur rôle national. Mais surtout en bas, par les travailleurs eux-mêmes, quand on constate qu'un·e salarié·e sur deux n'est pas dans la zone d'influence des syndicats et que, davantage encore, ne s'y intéressent pas.

Et ce sont ceux qui ont le plus besoin de protections qui sont le moins protégés : les millions de salarié·es de TPE (Très petites entreprises), les précaires, les travailleur·ses isolé·es et souvent donc les travailleuses, les intérimaires, les saisonniers, les précaires, celles et ceux qui alternent contrats courts et périodes de chômage...

À l'UNSA, on ne se résout pas à cette situation. Le syndicalisme doit se réinventer et retrouver des réflexes de base : solidarité et proximité. C'est pourquoi nous déployons, sur tous les territoires, plus de 1 000 « Z'aideurs » qui seront des référents pour les salarié·es des TPE et les travailleur·ses isolé·es et précaires. Ils seront équipés pour aider, répondre à des questions très concrètes, apporter les soutiens attendus et défendre ces femmes et ces hommes. Bref, montrer à toutes et tous, que le syndicalisme est aussi là pour eux.

À l'UNSA, on ne se paie pas de mots ou de slogans. Très humblement, on tente de relever le défi de l'avenir du syndicalisme qui doit faire plus pour ceux qui ont le moins.



LES Z'AIDEURS

Sommaire

| | |
|---|-------|
| Zoom sur... | |
| • L'UNSA dans les médias | 4 |
| • Agenda | 4 |
| • Expression directe | 4 |
| Ils-elles font l'UNSA | |
| • Scores UNSA aux élections CSE | 5 |
| • Ils, elles ont choisi l'UNSA | 6 |
| • Nouvelles sections syndicales | 6 |
| En direct | |
| • Télétravail : l'UNSA Caisse des dépôts relève le défi | 7 |
| Actu nationale | |
| • Covid : moins de critères de vulnérabilité | 8 |
| • Taxe Covid | 8 |
| • L'atout du dialogue social | 9 |
| • Prix du roman d'entreprise | 9 |
| • 6,5 milliards pour le plan Jeunes | 10 |
| • Le pouvoir d'achat oublié | 11 |
| • Logement, des questions cruciales | 12 |
| • La réforme inachevée des APL | 13 |
| Dossier | |
| • Le monde d'après : vous nous avez dit | 15-18 |
| Fonction publique | |
| • Un Ségur historique | 20-21 |
| • Passage de témoin à l'UNSA Police | 21 |
| Europe et International | |
| • L'UNSA en ordre de marche en Europe | 22 |
| Libertés & droits humains | |
| • Vers l'adoption de la loi bioéthique | 23 |
| • L'allongement du congé paternité | 23 |
| • Police et populations : l'avis attendu de la CNCDDH | 23 |
| Focus juridique | |
| • Préjudice d'anxiété | 24 |
| • Contrat de travail des livreurs à vélo | 25 |
| IRP | |
| • APC, APLD, l'exigence du dialogue social | 26 |
| • Télétravail : une négociation à visée limitée | 26 |
| Culture et Société | |
| • Interview de Dominique Méda | 28-29 |
| Transition écologique | |
| • Relance : une véritable ambition écologique ? | 30 |
| Adhésion UNSA Magazine | 30 |

L'UNSA dans les médias



LIAISONS SOCIALES

Septembre 2020
Laurent Escure

« Nous ne demandons pas un changement des règles de représentativité mais nous voulons que l'on ajoute un étage à l'édifice syndical en additionnant les voix du privé et du public. La représentativité calculée sur le seul périmètre du privé est une anomalie qu'il faut corriger ».

LA CROIX

27 juillet 2020 - Laurent Escure
sur la réforme des retraites

« La réforme des retraites ne concerne pas que le privé, il nous semblait donc normal d'être présents. Nous n'applaudissons pas cette réforme, mais il était hors de question de tout rejeter en bloc et de laisser les travailleurs seuls face au gouvernement ».

Challenge^s

13 août 2020 - Vanessa Jereb sur l'activité partielle longue durée (APLD)

« Les partenaires sociaux s'opposent aux deux nouveaux dispositifs, qui mélangent baisse du temps de travail et baisse des salaires. Vanessa Jereb s'interroge : c'est ça le monde d'après ? Baisser les salaires pendant presque deux ans ? 15 % en moins, ça fait un caddie par mois. On précarise ceux qui travaillent ».

Agenda

SUVEZ-NOUS...

Au Conseil économique, social et environnemental

13 octobre

- L'hôpital au service du droit à la santé

14 octobre

- Pouvoir d'achat et cohésion sociale dans les Outre-mer : fractures et opportunités

27 octobre

- L'éducation civique et développement durable à tous les âges
- Femmes et entrepreneuriat

Pour suivre toute l'actualité du groupe UNSA au CESE, abonnez-vous à la newsletter sur www.unsa.org
Rubrique : « Nos parutions »

17 octobre

Journée mondiale du refus de la misère

Née de l'initiative de Joseph Wresinski, fondateur du mouvement ATD Quart Monde, cette journée est officiellement reconnue par les Nations Unies depuis 1992. L'UNSA sera partie prenante des initiatives lancées autour du thème 2020 : « Agir ensemble pour gagner la justice sociale et environnementale pour tous ».

En savoir plus : www.refuserlamisere.org

EXPRESSION DIRECTE

LES PROCHAINES ÉMISSIONS DE L'UNSA SERONT DIFFUSÉES :

- **Mardi 6 octobre**, sur France 2, vers 0h30
- **Jedi 8 octobre**, sur France 5, vers 8h50
- **Samedi 31 octobre**, sur France Inter, vers 19h55
- **Dimanche 1^{er} novembre**, sur France Bleu, vers 6h55

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

UNSA MAGAZINE 211 SEPTEMBRE - OCTOBRE 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE
DIRECTRICE DE RÉDACTION : STÉPHANIE VALMAGGIA - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD
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 : SEPTEMBRE 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

Les scores UNSA dans les élections CSE

L'état d'urgence sanitaire avait suspendu toute opération électorale, c'en est heureusement fini !
À noter en bleu les scrutins où l'UNSA se présentait pour la 1^{ère} fois.

Santé privée

GIE RETINA

Bayeux (14) - Cabinets médicaux
112 salarié·es

→ L'UNSA obtient 100 % des voix et 2 sièges d'élus lors de la mise en place du CSE

Aérien

Servair France

Leader français de la restauration et des métiers de la logistique du transport aérien, regroupant les 2 CSE franciliens, celui du siège et celui de la Réunion (3 000 salarié·es).

→ Déjà 1^{ère}, l'UNSA obtient 29,2 % des suffrages (gain de 11 points et de plus de 140 voix). FO obtient 17,4 %,

Slica 15,9 %, la CGC 12 % et la CGT 11,4 %. Les autres syndicats ne sont plus représentatifs.

- Dans le plus gros CSE : **Servair 1**
Roissy CDG (95) - 1 209 salarié·es
→ L'UNSA confirme sa première place en faisant plus que doubler son score 46,6 % (+ 24 points). La CGT perd 11 points.
- **Servair 2**
Roissy CDG (95) - 687 salarié·es
→ L'UNSA gagne 13 points avec 14,6 %.
- **Servair Réunion**
Ste-Marie (974) - 159 salarié·es
→ L'UNSA obtient 81,8 % des voix.
- **Servair Siège**
Roissy CDG (95) - 317 salarié·es
→ L'UNSA gagne obtient 4,6 %.

Maxelf

Tallard (05) - 13 salarié·es
Maintenance aéronautique

→ L'UNSA obtient 75 % et le siège. La CFDT fait 25 %.

SEAR

Société d'Exploitation de l'Aéroport de Rouen

Boos (76) - 12 salarié·es

→ L'UNSA obtient 100 % des suffrages.

Publicité

UES JC Decaux

Neuilly-sur-Seine (92) - 3 155 salarié·es

→ L'UNSA continue sa progression confirmant sa 2^{ème} place et 22,8 % des suffrages. FO obtient 29,6 %, la CFDT 19,6 %, la CGC 12,8 % et la CTT 12,1%.

Zoom sur...

→ L'UNSA obtient son premier siège au comité de groupe Valeo France

Lors du renouvellement des représentants du personnel au comité de groupe France de Valeo, l'UNSA obtient son premier siège. La répartition au comité de groupe se fait par agrégation des résultats des élections CSE des 29 entreprises et établissements du groupe (13 200 salarié·es en France) qui ont eu lieu entre mars 2019 et janvier 2020. L'obtention du siège de l'UNSA se fait au détriment de la CFTC qui perd son siège. Nouvelle composition du comité de groupe Valeo France :

- CGC : 8 (+1)
- CGT : 4 (-1)
- FO : 4
- CFDT : 3 (+1)
- UNSA : 1 (+1)
- CFTC : 0 (-1)



Gilles Mondon

Leur choix, c'est l'UNSA

Nous vous présentons le parcours de 4 salarié·es qui ont décidé d'agir pour le dialogue social dans leur entreprise et ont créé leur section syndicale UNSA.



Lionel, 43 ans, cuisinier depuis 18 ans à l'EHPAD J.P. Carnot de Nolay (21)

Aucune expérience syndicale antérieure.

Connaissant un RSS syndiqué à l'UNSA, j'ai choisi de créer une section syndicale UNSA pour m'aider à améliorer le dialogue social avec la DRH.

Établissement de 70 personnes, un seul syndicat : déjà une dizaine de syndiqués UNSA.

Dans cet hébergement médicalisé de 89 lits, la crise sanitaire a compliqué notre secteur. Nommé RSS, je travaille avec le soutien des équipes UNSA pour améliorer les conditions de travail et défendre notre pouvoir d'achat.



Karen, 49 ans, technicienne de laboratoire depuis 29 ans au cabinet de pathologie Hippocrate à Bezannes (51) - Aucune expérience syndicale antérieure.

Des tensions créées par le rapprochement de mon labo avec une entreprise d'Anapath m'ont poussée à monter une section. Je me suis renseignée sur Internet et j'ai choisi l'UNSA, syndicat autonome et représentatif dans ma branche, pour défendre nos droits.

Aujourd'hui, plus de 15% des salarié·es sont syndiqué·es UNSA dans notre entreprise.



Fateh, 39 ans, conducteur de bus depuis 8 ans chez Kéolis Alpes Maritimes à Antibes (06).

J'ai quitté une organisation confédérée car elle n'était pas assez réactive et souple dans son fonctionnement.

J'ai rejoint l'UNSA recommandée par un ami.

Depuis notre création de section en juillet 2020, nous sommes une dizaine de syndiqués UNSA et d'autres doivent nous rejoindre prochainement.



Céline, 42 ans, coordinatrice d'équipe, travaille depuis 7 ans chez Amazon.

Syndiquée auparavant dans une autre organisation, j'ai rejoint l'UNSA qui correspond mieux à mes valeurs.

Je viens de créer avec mes collègues la section au sein du nouveau site Amazon Logistique de Brétigny-sur-Orge (91).

La présence syndicale est nécessaire pour défendre les droits des jeunes embauché·es. Nos élections CSE auront lieu en octobre et l'UNSA proposera une liste aux 1 900 salarié·es d'Amazon Logistique. Déjà plusieurs dizaines de salarié·es nous ont rejoints !

L'UNSA continue son développement qui passe par des créations de nouvelles sections syndicales. Dans chaque entreprise ou établissement, les salarié·es qui souhaitent un syndicalisme moderne responsable et autonome, peuvent créer une section syndicale UNSA en nous contactant : developpement@unsa.org

Créer une section syndicale, c'est prendre en main le dialogue social dans l'entreprise, c'est aussi pouvoir compter sur les équipes de l'UNSA pour être conseillé, accompagné, en toute autonomie.

Les dernières sections syndicales de nos fédérations

Transport routier

- Amazon France Logistique
Brétigny sur Orge (91) - 1 900 salarié·es
- Transport Chalavan et Duc
Montélimar (26) - 750 salarié·es

Transport urbain

- Vienne Mobilité
Vienne (38) - 60 salarié·es

Transport de voyageurs

- Voyages Jacon
Tence (43) - 177 salarié·es
- Transdev Ile-de-France Les Rabaux
Montesson (78) - 200 salarié·es
- Transdev Fougères
Rennes (35) - 25 salarié·es

Santé publique

- Centre Hospitalier Saint Quentin
Saint Quentin (02) - 2 277 salarié·es

Santé privée

- Établissement Français du Sang
Centre Val de Loire
Tours (37) - 880 salarié·es
- Établissement Français du sang
PACA Corse
Marseille (13) - 620 salarié·es
- EHPAD Maison de retraite
Jeanne Pierret Carnot
Nolay (21) - 70 salarié·es
- Cabinet de pathologie Hippocrate
Bézannes (51) - 35 salarié·es

Transport aérien

- GIGAL.D Groupe 3S
Orly Aérologare (94) - 198 salarié·es
- AHP Airport Handling Partner
Groupe 3S
Paray Vieille Poste (91) - 58 salarié·es

Publicité

- BETC Digital
Pantin (93) - 210 salarié·es

Industrie

- Thyssenkrupp Presta France SAS
Florange (57) - 862 salarié·es
- CDL Omnipac SAS
Allaire (56) - 98 salarié·es
- Steelwag
Terville (57) - 26 salarié·es
- CFCAI
Tricot (60) - 48 salarié·es
- Prafer Snc
Woippy (57) - 50 salarié·es

Construction

- Sarl Matthieu TP
Charny (77) - 55 salarié·es

Isabelle Reynaud

Télétravail : l'UNSA Caisse des dépôts relève le défi !



Pour l'UNSA toutes les conditions doivent être remplies pour que le télétravail soit productif, adapté aux personnels et « au monde d'après »...

Salomé Vaillant, Secrétaire générale de l'UNSA Groupe Caisse des dépôts et consignation, nous dit comment le télétravail s'est mis en place dans son groupe.

1 Pendant le confinement, dans cette crise qui se prolonge, comment s'est organisée la Caisse des dépôts ? Quelles ont été les initiatives de l'UNSA ?

La Caisse des dépôts (CDC) s'est très vite organisée dès l'annonce du confinement pour mettre la majorité de son personnel en télétravail.

Côté UNSA CDC, nous avons d'abord réfléchi aux conséquences et aux risques sur le lien humain et social. Pour limiter les impacts négatifs, nous avons choisi de mettre en place nos « Minutes UNSA spécial confinement » : une communication constructive et utile avec des trucs et astuces concrets et des bonnes pratiques en télétravail.

Aujourd'hui, le télétravail est une évidence pour le personnel.

2 Un accord « télétravail » a été signé récemment au niveau de la Caisse des dépôts, entre la direction et les syndicats, dont l'UNSA. Quels sont les termes de cet accord et les appréciations que tu portes sur celui-ci ?

L'UNSA CDC a signé en septembre un accord « qualité de vie au travail » (QVT). Cet accord est novateur et créateur de droits pour le personnel.

L'UNSA a participé pendant plus d'un an à l'ensemble des négociations de l'accord QVT commencées dès 2019. La Direction avait pris la mesure des effets positifs du télétravail mais restait timide dans ses propositions. L'UNSA a réussi, tout au long de la négociation, à obtenir des avancées significatives et à modifier en profondeur le projet initial.

Au final, l'accord comporte de nombreuses mesures. Par exemple, chaque agent pourra bénéficier de 1 à 3 jours de télétravail par semaine ou d'un forfait de 45 jours de télétravail libres d'utilisation sur l'année. La condition étant d'être présent 2 jours sur site. L'équipement pour le télétravail sera fourni par la CDC ou remboursé dans la limite de 250 €. L'UNSA souhaite, à terme, augmenter l'enveloppe du télétravail annuel et avoir une obligation de 5 jours mensuels sur site.

L'ensemble des mesures est détaillé sur notre site cdc.unsa.org

3 Dans cette nouvelle donne, cette nouvelle culture d'entreprise qui s'installe, sur quels aspects vas-tu exercer, au nom de l'UNSA, une vigilance particulière ?

La dernière crise sanitaire a été un catalyseur. Le télétravail et les outils collaboratifs existaient avant, mais cette crise nous a forcés à exploiter ces outils au maximum et à découvrir leur potentiel. Nous avons pris conscience qu'une autre manière de travailler était possible et que des évolutions étaient nécessaires : l'organisation managériale doit être repensée, les nouveaux risques doivent être anticipés, le modèle social reconstruit. L'UNSA CDC intervient en accompagnant au mieux le personnel dans ces transformations.

À l'UNSA CDC, nous sommes optimistes. Dans le monde de demain, différent du monde d'aujourd'hui, il s'agit de trouver de nouvelles opportunités, plutôt que d'être réduit à subir de nouvelles contraintes. La transformation ne doit pas faire peur, elle peut être aussi l'occasion de mettre l'humain en avant. C'est notre rôle, à l'UNSA, d'être garant de cela.

Nous avons un grand challenge : garder l'ADN de l'UNSA tout en embrassant au mieux les opportunités de ce monde d'après.

Propos recueillis par Jean-Pierre Gilet

Covid

Des critères de vulnérabilité revus

Le 30 août, le gouvernement a restreint la liste des critères de vulnérabilité à une forme sévère de Covid. Alors que l'épidémie repart à la hausse, l'UNSA s'interroge fortement sur ce resserrement et les conséquences à venir sur les travailleurs.



Jusque là, la liste des personnes dont la pathologie était considérée comme à risque de forme grave de Covid-19, établie sur la base d'un avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) comportait 11 critères. Aujourd'hui, cette liste a été ramenée à 4 critères sur la seule volonté politique. Cette décision conduit des travailleurs à la santé fragile, sans accès au télétravail, à retourner en milieu professionnel. Ils ne bénéficient plus du chômage partiel ou d'autorisation d'absence pour raison de santé.

C'est pourquoi l'UNSA demande que le HCSP soit saisi pour rendre un nouvel avis pour catégoriser au plus juste les personnes à risque grave de Covid-19.

L'UNSA revendique également une visite de pré-reprise obligatoire assurée par le médecin du travail, garantissant ainsi la confidentialité du dossier médical et permettant un accompagnement particulier pour assurer la protection des travailleurs concernés. Dans ce cadre, si le médecin du travail estime que l'aménagement du poste de travail et les mesures de protection sont incompatibles avec son état de santé, il doit pouvoir immédiatement soustraire le travailleur à son milieu de travail.

Taxe Covid : Il faut protéger les plus fragiles !

Le 3 septembre dernier, le gouvernement a réclamé 1,5 milliard d'euros aux assureurs en complémentaire santé. Cette « taxe Covid » doit venir alimenter les caisses de l'Assurance maladie, fortement impactées par la crise sanitaire. Mais pour l'UNSA, si taxe il doit y avoir, alors elle doit venir en aide aux plus fragiles.

Avec la crise de la Covid et le confinement, les complémentaires santé ont globalement dépensé moins que prévu en matière de remboursements-santé (non-recours aux soins, prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie, etc.).

Cette réalité est toutefois à nuancer. Nul ne saurait dire comment vont peser les rattrapages de soins non effectués pendant le confinement et les surcoûts liés à l'aggravation de certaines pathologies durant cette période.

Si le gouvernement a déjà acté vouloir récupérer 1,5 milliard d'euros sur 2 ans auprès des acteurs de l'assurance en complémentaire santé, l'UNSA estime que le « bénéfice » de cette taxe, ou contribution exceptionnelle, doit avant tout revenir aux assurés.

Dans un contexte économique tendu pour plusieurs centaines de milliers d'emplois, cette contribution doit servir à financer la portabilité des complémentaires santé des salariés touchés par la faillite de leur entreprise, entraînant l'arrêt de leur couverture santé et précarisant davantage encore leur situation.

L'UNSA milite, par ailleurs, pour utiliser ces fonds à élargir la gratuité de la complémentaire santé solidaire (ex-CMU-C) à tous ses bénéficiaires « cotisants » (ex-plafond ACS).

Dominique Corona

Dialogue social

Un atout majeur au sein des entreprises

Un dialogue social très actif permet d'optimiser de façon significative la productivité dans l'entreprise. C'est ce qu'affirme la Dares dans une étude publiée le 2 septembre 2020^(*). Elle met en évidence le lien entre chaque type de dialogue social et les performances des entreprises françaises.

Négociation collective, consultations et échanges, diffusion d'informations ou consultation des salarié·e·s sont les mots clés qui font accroître la productivité de l'entreprise.

Les chiffres montrent qu'« un dialogue social "très actif" induit une productivité plus élevée de 2,7 %, contre +1,8 % pour les entreprises ayant un dialogue social "formel sans conflits" » :

- La présence d'une organisation syndicale et la qualité du dialogue entre les partenaires est un plus significatif : des salarié·e·s soutenu·e·s dans leurs démarches sont plus à même d'être performant·e·s.
- Autre facteur d'accroissement de productivité : « les entreprises appartenant à un groupe ou celles concurrentes sur un marché international semblent plus productives que celles qui ne le sont pas. »

À l'inverse, les estimations de la Dares montrent que le dialogue social « informel » est négativement lié à la productivité (diminuant de 6,6 %). Ce mauvais résultat du dialogue social « informel » est lié aux conflits et à l'absence de négociations collectives. Cependant, et toujours selon l'étude, « une négociation collective « informelle », mais potentiellement constructive, est préférable à une négociation collective davantage formalisée, mais dans un climat de défiance. »



©amy-hirschi_unsplash

Pour l'UNSA, le dialogue social est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail, face aux transitions, afin d'apporter un cadre réglementaire protecteur. Les représentant·e·s du personnel doivent prendre toute leur place dans les instances de gouvernance des entreprises quels que soient leurs statuts, pour être en capacité de nourrir un dialogue social moderne, pragmatique et efficace pour tous les actif·ives.

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

^(*) À lire le document d'étude sur <https://ldares.travail-emploi.gouv.fr>

Béatrice Bernard

Prix 2020 du roman d'entreprise et du travail

Il a été décerné à Joseph Ponthus, pour son roman *À la ligne*. L'UNSA, représentée par Émilie Trigo, Secrétaire nationale et Françoise Def, Conseillère nationale, a participé au jury du prix 2020.

Créé en 2009 par Place de la Médiation et coorganisé depuis 11 ans avec Technologia, soutenu par le Cercle des DRH Européens et les partenaires sociaux, le Prix du roman d'entreprise et du travail récompense chaque année un auteur pour la lucidité de son regard sur le monde du travail et les qualités littéraires de son œuvre.

Pour la troisième année consécutive, le prix est doté par leur partenaire Klesia Mut'. Parmi la sélection des 9 romans en compétition, 3 romans restaient en lice :

- *Organigramme*, de Jacques Pons aux Éditions Hugo et Compagnie ;
- *Le Voyageur des Bois d'en Haut*, de Jean-Guy Soumy aux Éditions des Presses de la Cité ;
- *À la ligne*, de Joseph Ponthus, aux Éditions de La Table Ronde, lauréat du Prix remis le 7 septembre dernier au CESE, au cours d'une cérémonie présentée par Sarah Barukh, lauréate 2019.



Françoise Def

Plan Jeunes

6,5 milliards d'euros sur la table

Le 23 juillet dernier, le Premier ministre dévoilait son « Plan Jeunes » sous le vocable « 1 jeune, 1 solution ». Confirmé et détaillé le 3 septembre, ce plan permet de réduire le coût de recrutement des jeunes de moins 26 ans, de soutenir l'alternance afin de favoriser l'embauche.

Depuis le 6 août, une aide de 4 000 € sur un an, pour l'embauche d'un jeune entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, est versée aux employeurs au prorata de temps de travail et de la durée de contrat. Pour en bénéficier, le salarié doit être maintenu au moins 3 mois dans l'effectif de l'entreprise à compter de son embauche.

Afin de dynamiser l'apprentissage à l'instar de l'année 2019 (+ 16 % de contrats), pour le recrutement d'un alternant en apprentissage, le montant de l'aide est attribué en fonction de l'âge : 5 000 € pour un mineur et 8 000 € pour une personne majeure, préparant à un diplôme jusqu'au Master pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021.

Elle est versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés ;
- aux entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif 2021.

Par ailleurs, pour trouver plus facilement un employeur, un dispositif dérogatoire permet aux jeunes d'être accueillis en CFA, jusqu'à 6 mois après le début du cycle de formation, sans contrat d'apprentissage. Cette mesure s'applique aux cycles qui ont débuté ou qui débutent entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020.

Concernant les contrats de professionnalisation, les conditions d'attribution des aides sont les mêmes que celles pour le contrat d'apprentissage en dehors de la mesure d'âge qui s'étend jusqu'à 29 ans révolus.

En outre, pour soutenir la formation, 100 millions d'euros sont affectés à la revalorisation de la rémunération des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans en formation, son plafond étant porté de 600 à 710 € (220 € entre 16 et 18 ans et 500 € entre 19 et 21 ans). Une prime de 150 € est attribuée au démarrage de la formation.

Enfin, de nombreux dispositifs sont renforcés comme les Parcours emploi compétences ou la Garantie jeunes. L'objectif est d'accroître et de réorienter la formation des jeunes et d'augmenter le nombre des parcours d'insertion via différents mécanismes.



©rayul-unsplash

➤ L'avis de l'UNSA

Un effort significatif a été fait avec :

- l'aide de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans en CDI ou CDD d'au moins six mois ;
- l'augmentation des parcours d'insertion à 300 000 bénéficiaires de plus ;
- 100 000 places de « Service civique » supplémentaires.

Pour autant, la réduction du coût du travail pour les entreprises embauchant un jeune se fera sous la forme d'une prime et le risque d'effet d'aubaine est inévitable.

L'exécutif prévoit des moyens et des dispositifs intéressants mais qui devront être évalués. Face à ce « mille-feuilles » de dispositifs et pour la réussite de ce « Plan jeunes », il conviendra non seulement d'agir au plus vite par la création du Service public d'insertion (SPI) mais aussi par la mise en œuvre effective du Revenu universel d'activité et de son ouverture aux moins de 25 ans. Le renforcement de ces mécanismes est positif même si les objectifs devront être réévalués en fonction de l'évolution de la crise économique et sociale. Agir pour la jeunesse dans cette période difficile et incertaine est primordial. Aussi, l'appropriation des enjeux par les territoires et toutes les parties prenantes locales sera une des conditions de la réussite de ce plan de relance.

Christine Savantré et Patrice Bedouret

Plan de relance

Il manque le volet pouvoir d'achat

L'UNSA partage les objectifs du plan de relance du gouvernement mais souligne l'absence d'un volet soutien à la consommation et au pouvoir d'achat, ce qui le rend déséquilibré.



©lana-balk-unsplash

Le Premier ministre a présenté, le 3 septembre, un plan de relance doté de 100 milliards d'euros. La crise économique exceptionnelle, qui ne fait que commencer, explique et nécessite ce montant record. En effet, lorsque l'activité économique se contracte, enclencher une politique économique contracyclique^(*) - ici expansionniste - afin de relancer la demande des agents économiques peut permettre de redynamiser l'activité.

Au regard des difficultés économiques qui ont affecté et affectent encore de nombreux secteurs en raison de restrictions sanitaires ou de manque de débouchés, une partie du plan de relance est axée sur le soutien aux entreprises, en particulier dans le secteur industriel. Soutenir les TPE-PME, relocaliser certaines activités de production stratégiques, notamment dans les domaines de la santé et de l'agroalimentaire, ou participer au développement d'entreprises et de secteurs innovants (biotechnologies, énergies renouvelables,...) sont des moyens et des fins auxquels l'UNSA adhère.

Où sont les contreparties des entreprises ?

L'UNSA s'inquiète de la mise en place d'aides massives aux entreprises sans réelles contreparties, notamment les baisses d'impôts de production de l'ordre de 10 milliards d'euros par an, sans réelles contreparties, destinées à devenir pérennes.

Certes, beaucoup d'entreprises ont besoin de souffler financièrement dans la période actuelle. Au vu des baisses de prélèvements obligatoires déjà obtenues au cours des dernières années, l'UNSA aurait préféré une diminution temporaire jusqu'à retour à meilleure fortune et/ou la mise en place de réelles contreparties, notamment en termes d'emploi.

Quid des ménages ?

Le plan de relance est focalisé sur l'offre et la demande des entreprises (investissement) alors que la consommation des ménages est, elle, sciemment absente ou quasi-absente. Bien qu'utile, l'augmentation ponctuelle de 100 € de l'allocation de rentrée scolaire fait plutôt pâle figure.

Pour l'UNSA, si le plan de relance répond, en partie, aux difficultés économiques des entreprises, il n'aborde pas la question du soutien au pouvoir d'achat, de la consommation, du reste à vivre et d'une société plus juste, humaine et durable.

^(*) Se dit d'une politique économique dont les effets doivent aller à l'encontre de la conjoncture économique. Dans la période actuelle, une politique d'austérité (de rigueur) aurait constitué une politique économique procyclique.

Jérôme Leleu

Logement

Une actualité brûlante

Volets logement du plan de relance et de la concertation citoyenne, passoires thermiques, lutte contre l'habitat indigne et les impayés, prévention des expulsions, réformes d'Action Logement et des APL..., le logement est au cœur de l'actualité en cette rentrée 2020.



Côté rénovation énergétique, 6,7 milliards seront investis dans les bâtiments publics, les TPE/PME et le logement privé. Pour ce secteur, trois axes sont prioritaires :

- extension du dispositif MaPrimeRénov à tous en 2021, cumulable avec d'autres aides à la rénovation énergétique ;
- rénovation énergétique et réhabilitation lourde des logements sociaux, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville ;
- aide aux plus précaires : création de places d'hébergement, rénovation des CHRS (Centres d'hébergement et de réinsertion sociale).

Côté construction, 650 millions bénéficieront aux conduites vertueuses, notamment en incitant à la réhabilitation des friches et en luttant contre l'étalement urbain.

Le gouvernement espère en finir avec les passoires thermiques, réduire la consommation et la dépendance énergétique, améliorer le bien-être, la santé, la sécurité et le pouvoir d'achat des Français, tout en préservant l'environnement et en créant de l'activité dans les territoires.

S'y ajouteront les plans de relance locaux qui engagent également des mesures en faveur de la construction et de la rénovation dans leurs régions, celui de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et le Projet de loi de finances (PLF) 2021.

Pour l'UNSA : une efficacité à prouver et une crise du logement qui reste entière

L'UNSA est satisfaite de l'extension de MaPrimeRénov, qui répond à des lacunes du dispositif mais rappelle que :

- la mise en œuvre doit être rapide et efficace pour éviter d'actionner le projet d'interdiction à la location des passoires énergétiques non rénovées ;

- l'encouragement des propriétaires modestes à réaliser des chantiers de rénovation complets et performants doit viser le reste-à-charge zéro ;
- le service public de l'efficacité énergétique doit être simple, cohérent et coordonné, garant d'un service de qualité, pour accompagner les ménages à tous les niveaux (juridique, technique, administratif, social) avant, pendant et après les travaux ;
- la lutte contre la fraude à la rénovation des logements devra être intensifiée ;
- l'augmentation et la simplification d'attribution du chèque énergie doivent être envisagées.

Si l'amélioration énergétique des logements est un enjeu majeur et prioritaire, car participant de la lutte contre la pauvreté énergétique, l'habitat insalubre, le changement climatique et l'amélioration des conditions de vie, l'UNSA souligne que cela ne règle pas la question de la crise du logement qui se dégrade suite à la crise sanitaire et économique (déficit de logement social notamment dans les zones tendues, aides au logement qui ne suffisent plus à redonner un reste à vivre décent).

Si la contemporanéité des APL va dans le bon sens, la question de la structure du barème de l'APL reste entière et l'annonce de la baisse du taux de PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction) qui finance Action Logement (ex 1% logement) pose question. Pour rappel, le PEEC assure une mission d'intérêt général et d'utilité sociale, notamment par la construction de logements sociaux, l'accompagnement des salarié·es dans leur mobilité et par le co-financement de la politique publique du logement. On comprend ainsi que cette baisse va à l'encontre de la résolution de la crise du logement actuelle et à venir.

Rachel Brishoual

Réforme des APL : nécessaire mais insuffisante



Après de nombreux reports, la réforme visant à modifier la base de calcul des APL entrera finalement en vigueur l'an prochain. La volonté d'être au plus près de la situation de l'allocataire, quasiment en temps réel, est intéressante. Cependant, d'autres aspects auraient mérité d'être traités en profondeur.

Au 1^{er} janvier 2021, l'APL sera calculée sur la base des revenus des 12 mois précédents (et non plus 2 ans en arrière) et réajustée à la hausse ou à la baisse tous les 3 mois.

Dans la période de crise actuelle, qui a engendré, et continue à le faire, des baisses de revenus de tous ordres, et laisse présager une augmentation du nombre d'allocataires, cette réforme va jouer un rôle d'amortisseur social en mettant en adéquation la situation de la personne avec la charge de logement au moment où elle en a le plus besoin. Les économies que l'État avait prévu de réaliser avec cette réforme, semblent reportées *sine die*.

Bien que la question des étudiant.es salarié.es ait été entendue à travers la mise en œuvre d'un forfait pour ces derniers, l'UNSA regrette qu'il n'y ait pas eu d'étude d'impact suffisamment poussée et continue de penser qu'une période de transition, pour tous les allocataires qui vont voir diminuer leurs prestations, aurait été utile.

Par ailleurs, la question de la structure du barème de l'APL reste entière. La revalorisation des montants, des tranches supplémentaires, la révision des seuils sont nécessaires, notamment pour prendre en compte les nouvelles formes de précarité, comme celles des jeunes et des travailleur.se.s pauvres.

Une étude publiée le 2 septembre 2020 par le ministère de la Transition écologique donne, pour la première fois, des chiffres précis **sur la précarité énergétique du logement privé** : 17 % des logements, soit 4,8 millions de passoires thermiques, sont responsables de 19 % des émissions de gaz à effet de serre, le parc social étant moins touché que le parc privé, qui compte nombre de locataires modestes.

Suite à la loi ELAN, **deux textes réglementaires relatifs à l'habitat indigne** sont en cours :

- le projet d'ordonnance sur l'harmonisation et la simplification de la police des immeubles prévue fin septembre 2020 ;
- le projet de loi visant à lutter contre l'habitat indigne espéré courant 2021, suite au rapport « *Promouvoir l'habitabilité durable pour tous* ».

La ministre déléguée au Logement, Emmanuelle Wargon, a commandé un **rapport sur la lutte contre les impayés et la prévention des expulsions locatives**. Attendu pour décembre 2020, l'objectif est de sécuriser les revenus locatifs des petits propriétaires et d'anticiper la fin de la prochaine trêve hivernale.

Le gouvernement envisage une **nouvelle réforme d'Action Logement** visant à prélever au moins 1 milliard d'euros, pour financer les politiques du logement, et à abaisser le taux de la Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). Collectée auprès des entreprises privées et agricoles de plus de 50 salarié.e.s, elle représente à ce jour 0,45 % de la masse salariale annuelle.

Rachel Brishoual

● Expert & partenaire des CSE pour une économie plus humaine



EXPERTISES RECURRENTES

- Situation économique & financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques



EXPERTISES PONCTUELLES

- Examen de la participation des salariés
- Droit d'alerte
- PSE et RCC
- Opération de concentration
- Recherche d'un repreneur
- OPA



EXPERTISES LIBRES

- Missions spécifiques convenues avec les élus du CSE

06.03.16.13.70 • accueil@explicite-cse.fr

Société d'expertise comptable inscrite à l'ordre des experts-comptables



d'infos sur : www.explicite-experts.fr



Le monde d'après

Vous nous avez dit

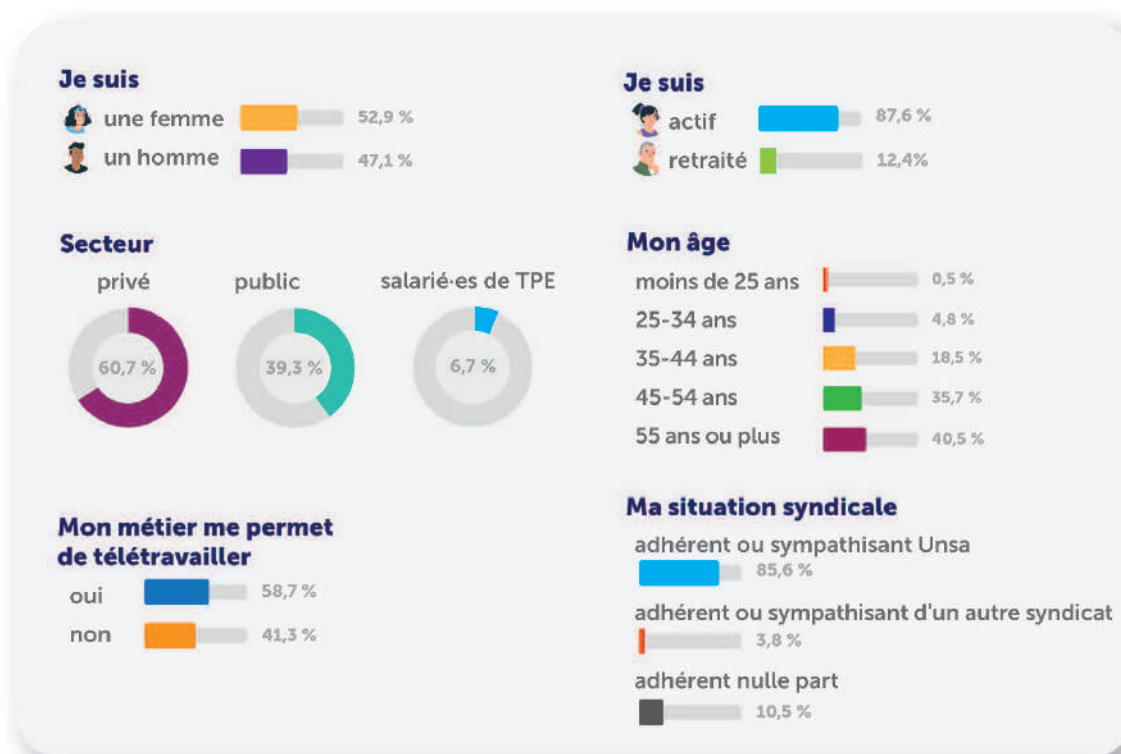


Économique, sociale, humaine... cette crise sanitaire sans précédent liée à la Covid-19 est multiple, profonde et malheureusement durable.

Des réponses parfois tâtonnantes, parfois erronées ne doivent pas perdurer. Échanger, débattre, mobiliser les intelligences multiples pour trouver des réponses et apporter des solutions, c'est ce que prône l'UNSA à travers ses propositions pour penser ou repenser le monde d'après.

Soucieuse d'affiner cette plateforme revendicative, l'UNSA a lancé du 18 mai au 31 juillet un questionnaire autour de 8 thématiques-clés. Plus de 5600 personnes y ont livré leur avis et de nombreux sondé·es ont ajouté des contributions libres. De quoi enrichir la réflexion et la capacité d'action collectives !

Le profil des répondants



Des fondamentaux partagés

On observe un très large consensus sur 2 sujets qui ont particulièrement irrigué la période du confinement :

- La priorité à la sécurité sanitaire
- La nécessité de reconnaître les travailleurs et agents publics de 1^{ère} et 2^{ème} lignes

On peut constater cette adhésion à l'échelle du pays d'ailleurs.

Si ce ne sont pas des problématiques nouvelles pour l'UNSA, le fait qu'elles soient conscientisées et partagées par nos concitoyens est un plus indéniable.

L'argent reste le nerf de la guerre mais la nécessité d'investir sur ces 2 champs est manifeste chez nos sondé·es.

Restera à observer de plus près comment affiner les choses en matière de rémunération de ces travailleurs de 1^{ère} et 2^{ème} lignes. Actée pour les personnels hospitaliers, elle reste attendue pour les autres travailleurs et devra passer par une réduction des inégalités.

Voici les aspirations principales de nos sondé·es pour sortir de la crise (résultats exhaustifs sur <https://www.unsa.org/Un-monde-a-penser-vous-nous-avez-dit.html>).

Un État stratège dans une Europe stratège

Pour affronter ce type de crise, des nationalisations et des relocalisations d'industries stratégiques sont nécessaires.

 D'accord ou plutôt d'accord  95,4 %

Il est urgent de mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux adopté en 2017.

 D'accord ou plutôt d'accord  93,4 %

Pour financer l'État stratège, dans le cadre d'une réforme fiscale, les revenus les plus élevés et les plus gros patrimoines doivent contribuer davantage.

 D'accord ou plutôt d'accord  92,4 %

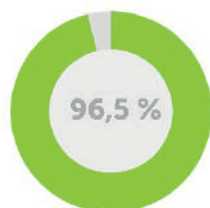
 Pas d'accord ou plutôt pas d'accord



Un plan de relance, d'investissement et de formation français et européen

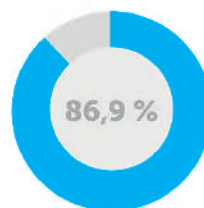
Les aides apportées aux entreprises doivent être conditionnées à des contreparties sociales et écologiques.

 D'accord ou plutôt d'accord



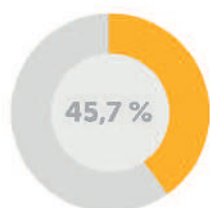
Les entreprises ne doivent pas verser de dividendes aux actionnaires en 2020 et 2021.


 D'accord ou plutôt d'accord

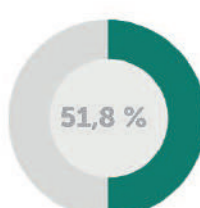


Pour relancer l'économie, certains préconisent de travailler plus.

 Non, la question ne se pose même pas



 Oui ou pourquoi pas, si c'est ponctuel, par secteur et dans le cadre d'un accord négocié



Salarié-es du privé  58,5 %
Salarié-es du public  51,8 %

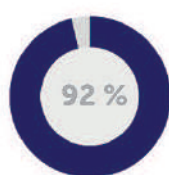
Transition écologique, technologique et sociale

Pour accompagner la relance économique, la question sociale ainsi que la transition écologique et technologique doivent-elles être centrales ?

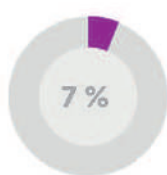
 D'accord ou plutôt d'accord  94,8 %

Après cette crise, la façon de produire, de consommer et de répartir les richesses produites doit :

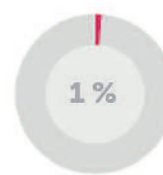
Être modifiée en profondeur



Être modifiée à la marge

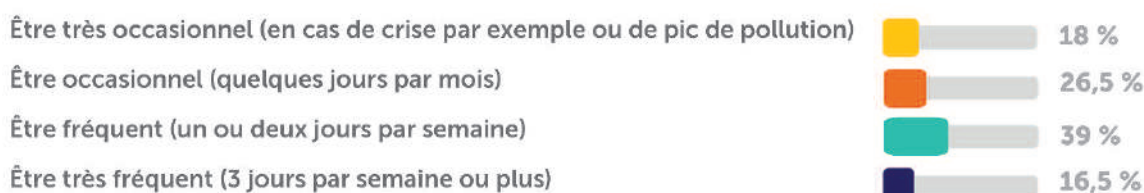


Ne pas être modifiée



De nouveaux rapports au travail

Pour vous ou vos proches vous diriez qu'à l'avenir, le travail à distance ou télétravail (dans le cadre d'accords négociés) doit :



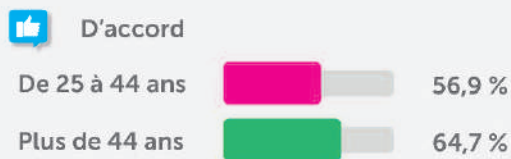
Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié·es doit devenir un sujet de préoccupation de tous les employeurs, du privé comme du public.

 D'accord ou plutôt d'accord  97,5 %

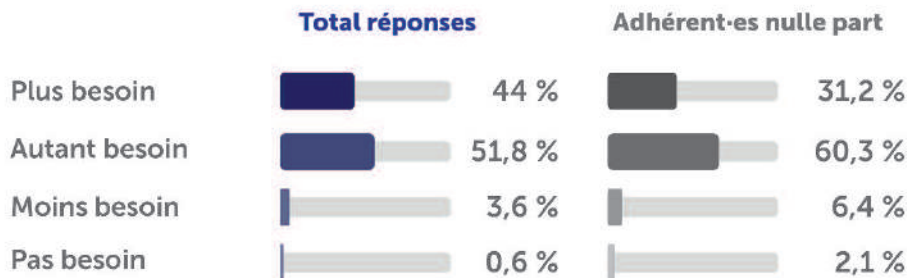


Redonner une place aux partenaires sociaux et au dialogue social sincère

Les syndicats ont aussi un rôle à jouer comme contre-pouvoirs démocratiques.



Concernant les syndicats, dans une société qui s'automatise et télétravaille davantage, diriez-vous qu'on en aura :



Un virus et c'est le monde entier qui vacille

La période que nous traversons montre le besoin d'anticipation des crises. La puissance publique doit disposer de stocks stratégiques, des outils de l'indépendance et de plans de continuité qui permettent d'agir et de faire face à une crise majeure. Elle doit reconnaître les travailleurs et agents publics fortement sollicités qui ont fait tourner la France pendant la phase aigüe de la pandémie et continuent à le faire.

Les aides apportées aux entreprises pour les soutenir, le dispositif de chômage partiel et les aides aux plus précaires sont indispensables. Il faut opérer les reconversions, les relocalisations, la réindustrialisation, le développement des entreprises de taille intermédiaire dont les besoins ont été révélés et qu'exige la transition écologique et technologique. En parallèle, l'Éducation, la Recherche et la formation professionnelle doivent être parties intégrantes de ce plan.

Depuis le début de la crise, les partenaires sociaux ont fait la démonstration de leur esprit de responsabilités. Ils doivent être reconnus et mobilisés dans la phase de reprise et ce, à tous les niveaux.

Chacun a sa part à prendre ; même les chantes les plus cyniques du néolibéralisme doivent prendre conscience que le monde tel qu'il était a atteint l'obsolescence que leur modèle a lui-même programmé. L'UNSA s'y engage pleinement.

Stéphanie Valmaggia

Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**

 09 69 36 00 70

 unsaplease@unsa.org

Une négociation historique



©rawpixel-adobestock

Lorsque les négociations ont commencé, le gouvernement Philippe a mis sur la table 6,4 milliards d'euros pour le volet personnel du secteur (public et privé).

Au cours des discussions, Jean Castex, nommé 1^{er} ministre, a pris en compte les remarques de l'UNSA Santé et Sociaux. Il a modifié la donne et ajouté sur la table 1,1 milliard ! L'enveloppe est donc passée à 7,5 milliards, dont 5,6 fléchés pour le secteur public.

La position des différents syndicats

Sud Solidaires a quitté la table des négociations dès le début des discussions et la CGT a refusé, une nouvelle fois, la signature d'un accord à de portée nationale.

L'UNSA Santé et Sociaux, comme la CFDT et FO Santé, a signé cet accord majoritaire. Sans ces signatures, son contenu et ses mesures positives ne se seraient pas appliqués.

Le contenu de l'accord

Un accord est toujours le fruit d'un compromis. L'UNSA Santé et Sociaux a fait le choix de négocier jusqu'au bout et d'arracher

le meilleur accord possible. Ainsi, chaque agent hospitalier ou exerçant en EHPAD relevant de la FPH bénéficiera de :

- 90 € nets de plus, par mois, à compter du 1^{er} septembre 2020 (+ 23 points d'indice). Lors du premier comité de suivi, il a été décidé d'avancer la date de paiement effectif sur la paye de septembre, au plus tard sur celle d'octobre pour les agent•es de la FPH. Pour les agents des EHPAD de la FPT, cette revalorisation se verra sur la feuille de paye de janvier 2021, après le vote de la loi de financement de la Sécurité sociale, avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020.
- une augmentation supplémentaire de 25 points d'indice, soit 93 € nets par mois de plus comme seconde étape de la revalorisation dès mars 2021 pour tous les agent•es contractuel•es et titulaires quels que soient le corps et le grade.

Cela constitue donc une augmentation totale de 183 € nets par mois avec une revalorisation des grilles indiciaires pour certaines catégories durant le 1^{er} trimestre 2021.

En complément, l'UNSA Santé et Sociaux a obtenu le doublement des ratios de promotions au grade supérieur pour 2020 et 2021 pour les catégories revalorisées.

L'accord « Ségur de la Santé », c'est aussi :

- Une revalorisation du montant des heures supplémentaires.
- L'obtention de la Catégorie B pour les aides-soignant·es et pour les auxiliaires de puériculture en 2021 (une revendication très forte de l'UNSA depuis 2008).
- Une prévision de 15 000 recrutements supplémentaires.

Un accord historique

Il est toujours intéressant de comparer les accords. Le dernier accord signé en novembre 2018 avait pour objectif d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

La dernière fois où un accord Fonction publique a concerné les rémunérations, c'était en 2015 avec les négociations PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations). Accord non majoritaire, il est malgré tout toujours en cours d'application et représentait une enveloppe de 7 milliards d'euros.

C'est donc en toute responsabilité, fidèle à la conception d'un syndicalisme réaliste et efficace que l'UNSA Santé et Sociaux a choisi, après consultation de toutes ses instances, de signer cet accord.

Le plan Ségur, une nécessité

Aujourd'hui, avec 8,2 milliards par an pour les personnels, pour revaloriser les métiers des établissements de santé publics et privés ainsi que des EHPAD, et pour reconnaître l'engagement des soignant·es au service de la santé des Français auxquels

s'ajoutent 19 milliards d'investissements, ce plan est d'une ampleur inégalée dans notre histoire récente des services publics.

Il aura fallu une crise sanitaire sans précédent pour que le gouvernement prenne enfin en compte le malaise des personnels hospitaliers, la nécessité de modifier certaines approches budgétaires du fonctionnement de l'hôpital. C'est, d'une part, une réponse et d'autre part, un signal envoyé au monde de la santé.

Pour l'UNSA, il ne faudra pas s'arrêter à cette étape. L'organisation du système de soins en France doit être fondamentalement améliorée. Son avenir passera aussi par une attractivité renouvelée pour les métiers de la santé. Ce plan constitue une fondation et un point de départ utile.

« Ce protocole, le plus important que nous n'ayons jamais eu, marque une certaine reconnaissance des personnels » juillet 2020

Françoise Kalb, Secrétaire générale de l'UNSA Santé et Sociaux, public et privé

« L'accord Ségur n'est pas une fin en soi, il est le précurseur d'une Fonction publique hospitalière qui doit être reconnue à la hauteur de l'engagement de ses agents »

Karine Halgrain, négociatrice du « Ségur de la Santé » pour l'UNSA Santé et Sociaux

Luc Farré

Passage de témoin à l'UNSA Police

Réuni à Paris le 10 septembre, le 9^{ème} Congrès de l'UNSA Police a été marqué par le passage de relais entre Philippe Capon et Olivier Varlet, nouveau Secrétaire général. Ce fut l'occasion de remercier Philippe Capon (toujours Secrétaire général de l'UNSA FASMI la Fédération Autonome des Syndicats du Ministère de l'Intérieur) pour son engagement au service de la Police, de son syndicat, de sa fédération et de l'UNSA. En présence du ministre de l'intérieur, Olivier Varlet a réaffirmé, dans son discours de clôture, les valeurs républicaines de l'UNSA Police et son attachement à une police au service des citoyens.



Europe

L'UNSA développe son activité

Le secteur Europe-International se dote d'une chargée de mission. Sous la responsabilité de Rachel Brishoual, Secrétaire nationale en charge du secteur, Chloé Bourguignon assurera sa mission autour de quatre axes, permettant de continuer à faire de l'UNSA un syndicat résolument tourné vers ses voisins.

Représentante UNSA au Comité Jeunes de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Composé de représentant·es de moins de 35 ans des affiliés de la CES, ce comité adopte des positions qui concernent les jeunes et leurs conditions de vie. Il contribue activement aux travaux de la CES, en s'assurant que les perspectives des jeunes sont intégrées à l'ensemble des orientations adoptées. Par ailleurs, il agit pour favoriser la syndicalisation des jeunes et leur implication à différents niveaux dans les syndicats.

Le comité se réunit deux fois par an et travaille toute l'année autour de plusieurs objectifs, en lien avec les priorités de la CES. Le bureau, composé de 8 membres élu·es, élabore et met en œuvre les décisions du comité et le représente au sein des comités thématiques de la CES, mais aussi lors d'événements extérieurs et auprès d'autres organisations. L'UNSA siège au bureau, pour la première fois, depuis juillet 2019.

Référente Europe des secteurs Jeunes et Transition écologique de l'UNSA

Les activités du Comité Jeunes de la CES sont directement liées à celles du secteur Jeunes de l'UNSA, piloté par Émilie Trigo, Secrétaire nationale en charge de ce secteur, notamment en menant une réflexion autour de la syndicalisation et de l'engagement des jeunes militant·es sur des sujets d'actualité ayant trait à la jeunesse, comme les mesures du plan de relance qui lui sont consacrées et « la *garantie Jeunes* ».

Il s'agit également de travailler en synergie avec le secteur Transition écologique, piloté par Guillaume Trichard, Secrétaire national en charge de ce secteur, les questions climatiques et de transition étant au cœur des priorités, tant de la CES que de son comité Jeunes.

Point de contact entre l'UNSA, le CEFU et nos fédérations et l'ETUI, le centre de formation de la CES

Le centre de recherche et de formation de la CES met ses travaux de recherche au service des syndicats et propose régulièrement des formations, accessibles aux militant·es et adhérent·es des syndicats membres. Complémentaires de celles proposées par le CEFU, ces formations sont régulièrement organisées en ligne et permettent à la fois de renforcer nos compétences sur des sujets souvent techniques et nos liens avec des camarades d'autres pays.



Élaboration d'un répertoire des représentants à l'Europe de toutes les composantes de l'UNSA

Les syndicats, les fédérations ou les structures territoriales (UD, UR) de l'UNSA sont parfois actifs au niveau européen, en tant qu'élus au sein de comités d'entreprise européens (CEE), membres de fédérations sectorielles européennes, ou encore en participant à des groupes de travail transfrontaliers.

L'objectif est de répertorier ces militant·es afin de nourrir nos réflexions communes, de croiser nos regards et d'enrichir nos positions à l'Europe. L'arrivée de l'UNSA au Comité économique et social européen (CESE) rend encore plus nécessaire l'échange d'informations sur les questions européennes avec l'ensemble des composantes de l'UNSA.



Chloé Bourguignon

PMA : loi bioéthique adoptée par l'Assemblée nationale

Adoptée en 2nde lecture le 1^{er} août dernier, la loi bioéthique doit encore passer devant le Sénat avant d'être définitivement promulguée.

Les principales dispositions

- Ouverture de la PMA aux couples de femmes ou aux femmes célibataires.
- Reconnaissance et sécurisation des droits des enfants nés d'une PMA : dorénavant, tous les enfants conçus par PMA pourront, à leur majorité, accéder à des données non identifiantes du donneur (âge, caractères physiques...), voire à l'identité du donneur. Cette disposition a été élargie aux enfants nés d'un don avant même l'adoption de cette loi.
- Autoconservation des gamètes rendue possible, y compris hors motif médical.
- Mise en place de la filiation par déclaration d'intention devant notaire pour les couples de femmes.
- Reconnaissance et meilleure protection des enfants nés intersexes, afin d'éviter que des opérations irréversibles aient lieu trop tôt dans le développement de l'enfant.

En revanche, l'amendement adopté en commission indiquant que « *Les critères de sélection du donneur [de sang] ne peuvent être fondés sur le sexe du ou des partenaires avec lesquels il aurait entretenu des relations sexuelles* », a été rejeté par l'Assemblée. Le ministre de la Santé s'est engagé en revanche à avancer sur le sujet par voie réglementaire, sur la base de recommandations scientifiques.



©alex-pasarelu-unsplash

D'autres dispositions n'ont pas été adoptées dans ce texte de loi, telles que la technique dite ROPA de don d'ovocytes au sein d'un couple de femmes en vue d'une PMA, ou encore l'ouverture de la PMA post mortem, pour une femme veuve, avec les gamètes de son conjoint décédé.

Bien qu'il faille encore attendre son adoption définitive et si certaines dispositions pourraient encore être améliorées, l'UNSA se félicite de ces mesures qui ouvrent la voie à la reconnaissance des familles dans toutes leurs diversités et qui donnent plus de droits aux enfants, et ce quelles que soient leurs origines.

Emilie Trigo

Allongement du congé de paternité

Le congé de paternité sera, désormais, de 28 jours dont 7 obligatoires (contre 14 dont 3 obligatoires jusqu'à présent).

L'UNSA accueille favorablement cette décision. Elle regrette, en revanche, que le nombre de jours obligatoires ne soit pas porté au moins à 14 jours, soit 50 % du nombre total. Le séjour en maternité de la mère durant en moyenne 3 à 5 jours, sept jours, week-end compris, cela laisse peu de temps pour appréhender une nouvelle organisation familiale et mieux positionner la place du second parent dans le développement de l'enfant.

De ce fait, les inégalités existantes risquent de perdurer entre les pères : un père en emploi précaire prend actuellement moitié moins son congé paternité qu'un fonctionnaire.

Relations entre la police et la population

Dans le cadre de la rédaction d'un avis sur la relation entre la police et la population, sujet dont la CNCDH s'est autosaisie, de nombreuses auditions ont été organisées. L'UNSA y a assisté en la personne d'Émilie Trigo, Secrétaire nationale de l'UNSA en charge des questions liées aux droits et libertés.

Ont ainsi été entendus des avocats, des associations de défense de victimes, des organisations syndicales (dont l'UNSA Police), des représentants de l'Inspection générale de la Police nationale et de l'Inspection générale de la Gendarmerie nationale.

Cet avis, très attendu, devrait être rendu d'ici la fin de l'année 2020.

Le préjudice d'anxiété

La Cour de cassation ne s'était pas prononcée jusqu'ici sur le délai de prescription de l'action en réparation d'un préjudice d'anxiété (ou le fait d'être « dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie... »), invoqué par un·e salarié·e exposé·e à l'amiante. Le 8 juillet 2020 (n° 18-26585), la Chambre sociale apporte enfin des précisions.



Le préjudice d'anxiété, une notion relativement récente en droit (2010)

C'est une création de la jurisprudence, pour indemniser les salarié·es qui, sans avoir déclaré la maladie, subissaient un préjudice de devoir à tout moment en subir les symptômes. Ce préjudice a pour particularisme d'être purement « théorique », « éventuel » et repose sur la « potentialité » d'être affecté.

Avant 2019, le périmètre de ce préjudice était très restreint :

- seuls les salarié·es de professions inscrites sur des listes ouvrant droit à la « préretraite amiante » pouvaient s'en prévaloir ;
- il fallait aussi établir la faute de l'employeur et une permanence du préjudice d'anxiété dans le temps...

En avril 2019 (n° 18-17442), la Cour de cassation a étendu l'indemnisation de ce préjudice d'anxiété à tous les travailleurs exposés au facteur de risque maladie lié à l'exposition à l'amiante. Il suffit d'avoir travaillé dans un établissement ouvrant droit à la préretraite amiante à une époque où ce matériau y était utilisé pour que, *ipso facto*, soit caractérisée l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété.

Un arrêt novateur pour le droit à réparation du préjudice d'anxiété

Soixante-dix agents de la SNCF soutenaient avoir été exposés à l'amiante. Ils ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la

condamnation de l'employeur (manquement à son obligation de sécurité) au paiement de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice d'anxiété. La Cour d'appel déclara leur action irrecevable au motif qu'une cabine de désamiantage avait été installée en 2004, sur le lieu de travail. À cette date, les salariés avaient ou auraient dû déjà avoir conscience d'un risque d'exposition à l'amiante...

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement. Le délai est celui du droit commun de la prescription de l'action en justice (L. 1471-I du Code du travail), soit deux ans à compter du jour où, celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer l'action. Pour le point de départ du délai, est prise en compte, la date de la connaissance du risque élevé de développer une pathologie résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin ; tant qu'il y a exposition au facteur de risque, le délai de prescription est logiquement prolongé d'autant. La Cour casse et annule l'arrêt d'appel parce qu'il appartenait aux juges de rechercher à quelle date les salarié·es avaient cessé d'être exposés à l'amiante, ce que la Cour d'appel n'a pas fait. Cette jurisprudence est extensible à l'exposition à d'autres substances dangereuses, nocives et toxiques... Le préjudice d'anxiété n'a certainement pas fini de faire parler de lui...

Christian Herges - Responsable juridique

Livreurs à vélo des plateformes en ligne : contrat de travail requalifié



©patrick-connor-klopf-unsplash

Impossible de ne pas les avoir vus circuler en vélo dans les villes de France, ces hommes et ces femmes qui pédalent avec leur sac à dos coloré sont les nouveaux visages de ce que l'on appelle la « *gig économie* » : « *l'économie de la tâche* ». Le vélo et le smartphone sont leurs outils de travail. Les livreurs à vélo des plateformes en ligne sont partout puisque la livraison des repas à domicile s'est intensifiée ces dernières années et, inévitablement, le confinement a rendu commun ce nouveau mode de consommation.

Officiellement, ces cyclistes livreurs exercent leur action sous un statut d'indépendants. Les plateformes numériques font ainsi appel à plusieurs dizaines de milliers de livreurs en France. Pourtant, derrière cette indépendance affichée, se cachent la surveillance et le contrôle sans lesquels aucune de ces plateformes ne pourrait fonctionner. C'est ainsi que le 28 novembre 2018 (n° 17-20079), la Cour de cassation a permis à ces livreurs d'obtenir la requalification de leur contrat de travail. Le 24 juin 2020 (n° 18-26088), les juges de la Haute juridiction maintiennent leur position. Cette décision a le mérite de sanctionner les sociétés de plateformes numériques aux usages abusifs et ce, afin de protéger les livreurs victimes d'une « *indépendance contrôlée* ».

Les livreurs à vélo des plateformes en ligne : des salariés « déguisés »

Les faits remontent à novembre 2014, date à laquelle un coursier immatriculé en qualité d'auto-entrepreneur avait conclu un contrat de prestation de services avec la Société TAKE IT EASY. Cette société utilisait une plateforme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande via la plateforme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant.

Le coursier en cause saisit le conseil de prud'hommes en janvier 2016 afin de requalifier son statut d'indépendant en statut salarial. Selon lui, le système de pénalités, dites « *strikes* », distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles est le suivant : un « *strike* » en cas de désinscription tardive, d'absence de réponse à son téléphone, d'incapacité de réparer une crevaillon, de refus de faire une livraison ; deux « *strikes* » en cas de « *No-show* » etc.

Pour ce coursier, il s'agissait d'un pouvoir de sanction propre à la relation contractuelle entre un employeur et un salarié.

La Cour de cassation estime qu'il existait un lien de subordination entre le coursier et la société de plateforme numérique

Les juges rappellent que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur contrat, mais des conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée. En l'espèce, la société pouvait suivre, grâce à un système de géolocalisation, les positions du coursier et comptabiliser le nombre total de kilomètres parcourus.

Elle se permettait également de sanctionner le livreur par un système de pénalités. Constatant le pouvoir disciplinaire ainsi que le pouvoir de contrôle, la Cour de cassation décide que le lien de subordination est démontré. L'action en justice du livreur, dans sa reconnaissance du statut salarial, était ainsi justifiée.

Sophie Riollet-Cogez - Juriste droit social

Négociations APC, APLD

Nécessité d'un dialogue social de qualité

Plusieurs dispositifs pour le maintien de l'emploi sont proposés à la négociation par les employeurs. Les négociateurs et les élus UNSA sont prêts à s'engager pour le maintien de l'emploi et des compétences dans les entreprises tout en étant exigeants pour préserver les intérêts des salarié·es.

➤ Des négociations collectives en nombre

Alors que le nombre d'accords de performance collective (APC) progresse, après leur mise en œuvre marginale jusqu'en 2019, les employeurs, dans les entreprises et les branches, s'emparent désormais de la négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD) afin de maintenir l'emploi et de conserver les compétences. D'aucuns envisagent de recourir à plusieurs dispositifs.

➤ Des négociations qui exigent transparence et loyauté

Ces accords exigent un dialogue social de qualité. Transparence, loyauté, contreparties et compromis sont indispensables. Le maintien dans l'emploi, les compétences sauvegardées, des salarié·es formé·es : l'UNSA y est favorable. Les employeurs se doivent donc d'être au rendez-vous.

➤ Des accords équilibrés pour les salarié·es

Les négociateurs et les élus UNSA pèseront de tout leur poids pour que le diagnostic partagé repose sur des éléments économiques et stratégiques transparents. Dans ce cadre, l'intervention d'un expert et sa prise en charge par l'employeur sont primordiales. L'UNSA demandera une information claire des salarié·es sur le contenu et les conséquences de l'accord, un partage de l'effort par les dirigeants et les actionnaires, la mise en place de comités de suivi et des moyens alloués, une clause de revoyure et une clause de retour à meilleure fortune. L'UNSA participera, en toute responsabilité, aux négociations. Mais pour qu'elles s'engagent, il faudra que les employeurs jouent le jeu, que les accords soient équilibrés afin que les efforts ne reposent pas uniquement sur les salarié·es.

➤ Des élus et négociateurs formés et accompagnés

UNSA Please forme les élus et négociateurs aux nouveaux dispositifs et les accompagne. Mieux formés, mieux accompagnés pour mieux négocier et être utiles aux salarié·es.

UNSA Please à votre disposition au **09 69 36 00 70**

Florence Dodin



Télétravail : une négociation à visée limitée

Les partenaires sociaux se sont retrouvés pour établir un diagnostic sur le télétravail. Le patronat accepte d'ouvrir une négociation qui ne soit « *ni normative, ni prescriptive* ».

Le diagnostic stabilisé a permis d'envisager un accord potentiel qui permettrait de rappeler les principes du droit et d'identifier de nouveaux questionnements. Toutefois, le patronat reste sur sa logique du « *non prescriptif et non normatif* ».

L'UNSA, qui a publié 20 principes sur le télétravail, y rappelle ses exigences concernant la santé et la sécurité des travailleurs, la conciliation des vies professionnelle et personnelle, les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique...

Concernant les travailleurs du public comme du privé, l'UNSA demande un dialogue social tripartite entre les syndicats représentatifs, les employeurs et les pouvoirs publics.

Le syndicalisme des solutions

Mon choix c'est l'UNSA

SUIVEZ-NOUS



@UNSA_Officiel



www.unsa.org

Matisse, comme un roman



Durant toute sa carrière, Henri Matisse (1869-1954) a voulu écrire un nouveau langage, inventer de nouveaux signes plastiques à travers la peinture, le dessin, la sculpture, l'illustration, le collage...

À l'occasion du cent-cinquantième anniversaire de sa naissance, le Centre Pompidou lui rend hommage à travers une exposition présentant les œuvres majeures du maître qui ont bouleversé profondément le regard, la conception artistique.

À voir au Centre Pompidou
du 21 octobre 2020
au 22 février 2021

Les origines du monde

L'invention
de la nature
au XIX^e siècle



Le musée d'Orsay, en partenariat avec le Muséum national d'Histoire naturelle, à la croisée des sciences et des arts, retrace les questionnements de Darwin sur les origines de l'Homme, sa place dans la Nature, ses liens avec les animaux, dans un monde écosystème. Les grandes découvertes scientifiques du XIX^e siècle y sont confrontées à leurs parallèles dans l'imaginaire et la création. Alors que la crise sanitaire met en évidence la fragilité humaine, cette initiative a tout son sens.

À voir au Musée d'Orsay
du 10 novembre 2020
au 14 février 2021

3 questions à



Photo Philippe Matsas © Flammarion

Dominique Méda

1 La crise sanitaire a eu pour conséquence le développement, souvent dans une certaine improvisation, du recours au télétravail (qui a montré ses avantages et aussi ses limites). Selon vous, quelles modalités doivent être mises en place pour que cette forme de travail soit efficiente pour les entreprises, tout en offrant des conditions de travail satisfaisantes pour les salarié·es ?

On le sait, le télétravail a des avantages et des inconvénients. Avantages : économie de temps et diminution des émissions des gaz à effet de serre, moindre fatigue due au transport, dans certains cas facilitation de la conciliation. Inconvénients : isolement des salariés, risques de surcharge de travail non régulée, absence de lien social et de travail d'équipe. Il me semble qu'il est nécessaire d'encadrer très précisément les conditions d'exercice du télétravail à temps partiel et notamment de ne pas dépasser deux jours (ou maximum trois par semaine), de bien définir la charge de travail, de s'accorder sur l'obligation de réunions permettant de faire le point individuellement et collectivement sur ces modalités, de définir les moyens matériels dont le salarié en télétravail disposera.

2 Les craintes, les démotivations, les tensions sont souvent fortes dans les entreprises dont la vie est perturbée, voire bouleversée, alors que l'emploi de nombreux salarié·es est menacé. Dans cette situation difficile, où le dialogue, les relations sociales risquent d'être mis à mal, quelles initiatives peuvent permettre de les préserver, de les renforcer ?

Dans l'ouvrage que nous venons de ressortir en poche, *Une autre voie est possible*, nous en mentionnons quelques-unes : réinventer d'une certaine façon les CHSCT, car c'est invraisemblable qu'ils aient disparu au moment même où on en a le plus besoin, mais surtout, renforcer la participation des salarié·es aux instances de direction et même faire du moment historique que nous vivons une opportunité pour démocratiser l'entreprise. Dans le manifeste *Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, que plus de 6 000 personnalités académiques ont signé dans le monde et qui a été publié dans quarante quotidiens nationaux, nous indiquons que la crise sanitaire a rendu plus que jamais nécessaire la participation des salarié·es aux grandes décisions stratégiques de l'entreprise au même niveau que les apporteurs de capitaux. Il est temps...

Dominique Méda

Philosophe, sociologue, professeure de sociologie à l'université Paris-Dauphine, Dominique Méda dirige l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (Irisso).

3 Cette crise a mis en évidence les inégalités au travail dont sont le plus souvent victimes les femmes (métiers de grande utilité sociale, exposés et mal rémunérés, précarité, confinement et surcharge domestique...).
Quels chantiers doivent être ouverts en priorité pour corriger sensiblement ces inégalités ?

Oui, les femmes ont bien été en première ligne, en raison de leur surreprésentation dans les métiers du *care*, de la vente et du soin qui ont été particulièrement mis à l'épreuve. Des études ont mis en évidence la surmortalité dont les titulaires de ces métiers ont été victimes. Il faut absolument revoir les rémunérations (le salaire mensuel net médian à temps complet des professions citées tourne autour de 1 400 € mais le temps partiel est très répandu), revoir les classifications comme le suggèrent Séverine Lemièrre et Rachel Silvera dans leurs travaux^(*), augmenter les effectifs et améliorer les conditions de travail comme le propose le rapport Libault pour les métiers du *care*. C'est un chantier urgent.

^(*) À lire sur <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-3-page-63.htm#>

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Elle est l'auteure de nombreux ouvrages sur la transition écologique, le travail, l'emploi, les politiques sociales.

À lire l'article de Florence Dodin : Les principes de l'UNSA pour le télétravail p. 26

Prix du roman d'entreprise et du travail



À la ligne est le premier roman de Joseph Ponthus, lauréat du Prix du roman d'entreprise et du travail 2020. Il nous livre son expérience d'ouvrier dans une conserverie de poissons, puis dans un abattoir breton. Il inventorie les gestes, le bruit, les rêves confisqués dans la répétition de rituels épuisants. Grâce à la littérature, il s'évade. Par la magie d'une écriture coléreuse et drôle, la vie ouvrière devient une odyssee où Ulysse combat des carcasses de bœufs comme autant de cyclopes.

À la ligne - Joseph Ponthus
Éditions de la Table ronde

Un roman du terroir



À seize ans, Camille part sur les chemins, rejoignant d'autres paysans creusois qui s'en vont jusqu'à Lyon pour « limousiner » : user leurs bras et leurs forces pour travailler à l'édification d'une ville en mutation. Fuyant la misère, Camille marche aux côtés de son oncle, avec en tête la figure absente de son père. Une histoire mystérieuse et tendre qui nous fait découvrir un pan méconnu de notre histoire.

Finaliste du Prix du roman d'entreprise et du travail 2020, **Le Voyageur des Bois d'en Haut** est un roman de Jean-Guy Soumy paru aux Presses de la Cité.

Plan France Relance

Vers une relance économique, sociale et écologique ?

Avec le plan « France Relance », l'objectif annoncé du gouvernement est que la France devienne la première grande économie décarbonée européenne.

Trente milliards d'euros seront consacrés à quatre secteurs prioritaires :

- les transports avec 11 milliards ;
- l'énergie avec 9 milliards ;
- la rénovation énergétique des bâtiments avec 7 milliards ;
- l'agriculture et l'alimentation avec 1,2 milliard.

La volonté affichée est de « couvrir tous les champs d'activité les plus émetteurs de gaz à effet de serre » et de rendre ce plan cohérent avec les objectifs climatiques de l'accord de Paris de décembre 2015.

Pour le volet « **Infrastructures et mobilités vertes** » seront consacrés :

- 4,7 milliards au fret ferroviaire, aux petites lignes, aux trains de nuit, à l'aide pour la rénovation du réseau, etc. ;
- 1,2 milliard aux mobilités du quotidien. Une partie servira à accroître l'usage du vélo et au développement des transports en commun ;
- 1,9 milliard pour les aides à la conversion vers des véhicules propres et le système de bonus-malus, sans oublier le parc de l'État (180 millions).

Le plan de relance va consacrer une somme sans précédent à la **rénovation énergétique** des bâtiments publics d'État (avec 4 milliards), des bâtiments privés (2 milliards) et avec l'extension du dispositif MaPrimeRénov, à tous les Français à partir du 1^{er} janvier 2021. Rappelons que le secteur du bâtiment est le premier secteur émetteur de gaz à effet de serre (GES) avec près de 25 % des émissions.

Le gouvernement souhaite aussi **décarboner l'industrie**, en annonçant 9 milliards d'aides (dont les 2 milliards déjà versés aux secteurs automobile et aéronautique). Près de 20 % des émissions de gaz à effet de serre en France sont issues des activités industrielles. L'exécutif souhaite soutenir l'innovation et la R&D, avec l'émergence de filières énergétiques propres dont un plan Hydrogène (2 milliards).

La **transition agro-écologique** est lancée avec un plan protéine, une aide à la conversion au bio des exploitations, à la modernisation des abattoirs (200 millions), au renouvellement des équipements agricoles pour limiter le recours aux produits phytosanitaires (250 millions) et à la reconstitution de haies (50 millions).

Une dernière mesure relève de la défense de la **biodiversité** avec 1,3 milliard pour lutter contre l'artificialisation des sols et améliorer la qualité de la ressource en eau.



Le Haut Conseil pour le Climat salue « une inflexion bienvenue vers la transition bas-carbone ». « L'évaluation de son impact carbone est un progrès notable. L'enjeu réside désormais dans la mise en œuvre et le suivi », ajoute l'instance consultative qui avait pointé les insuffisances du gouvernement en juillet dernier.

Contrairement au plan de relance de l'après crise de 2008, dont les 35 milliards mobilisés par l'État ne contenaient quasiment aucune mesure écologique, ce plan se veut ambitieux. Si l'UNSA se retrouve dans les priorités avancées, elle s'interroge quant au suivi des mesures et surtout à la pérennité des moyens financiers puisqu'il y a un manque criant de visibilité au-delà de deux ans.

Le verdissement de l'économie mérite qu'une réelle planification sur plusieurs dizaines d'années soit mise en place. Une tâche qui devrait incomber au nouveau Haut-Commissariat au plan...

Les détails de France Relance sont accessibles sur <http://france-relance.gouv.fr>.

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA Mag

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet
(Chèque à l'ordre de l'UNSA)

Malakoff Humanis est là pour vous !

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... les sources de fragilité sont nombreuses. Chaque jour, nous accompagnons nos assurés et leur famille avec des solutions concrètes, un accompagnement personnalisé et des aides financières ⁽¹⁾ autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales.

Notre objectif ? Protéger et améliorer la qualité de vie de chacun avec :

- des dispositifs sur-mesure pour vivre le handicap autrement,
- des solutions concrètes pour ceux qui prennent soin d'un proche au quotidien,
- un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer ou d'une maladie grave,
- des réponses aux questions et des solutions pour aborder sa retraite en douceur,
- des services qui protègent les salariés et leur famille dans tous les moments de la vie même les plus difficiles.

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis place l'humain au cœur de ses solutions d'accompagnement et de ses innovations pour offrir à ses clients la meilleure qualité de services. Engagé pour une société plus inclusive, Malakoff Humanis est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : malakoffhumanis.com



Héros du quotidien, les aidants ont besoin de soutien.

Saviez-vous qu'en France aujourd'hui, presque 1 salarié sur 5 est un aidant ⁽²⁾ ? C'est à dire une personne qui vient en aide à un de ses proches en situation de handicap, de dépendance ou de maladie, tout en poursuivant son activité professionnelle. Par manque de temps, stress, difficultés d'organisation... les impacts sur la vie professionnelle sont nombreux (absentéisme, concentration, fatigue...).

Malakoff Humanis, leur donne un coup de pouce avec des services concrets et des aides financières pour rester auprès d'un enfant gravement malade ou en cas d'hospitalisation, profiter d'un répit, accompagner un proche en fin de vie, se renseigner sur les démarches (Ligne Info Aidant) ou en savoir plus avec un site internet d'informations, d'orientation et de services pour les aidants et les aidés (essentiel-autonomie.com).

(1) Nos aides sont attribuées sous condition de ressources et en complément des dispositifs publics. (2) Source : Baromètre et santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, Malakoff Humanis 2018.

Retrouvez-nous sur
malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARONE

GÉRER VOS ŒUVRES SOCIALES

tout en souplesse



Credit photo : 123RF

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

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

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

Up cadhoc

**Les solutions
gestion et comptabilité**

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

up.coop

Le Groupe Up est
partenaire de



**Ça fait du bien
au quotidien**