

# UNSaMag

UNSA Magazine • N°212 novembre 2020 • prix : 2,50 €

**La nouvelle offre  
UNSA TPE est arrivée !**





# La téléconsultation, 'un après' Covid-19 ?

En avril 2020, le recours à la télémédecine constituait 11 % de l'ensemble des consultations, contre moins de 1 % avant le début de la crise sanitaire. Évolution durable ou circonstancielle ? Le Groupe VYV vous propose un rappel du droit en vigueur concernant la télémédecine en France et une première analyse des perspectives d'évolution du recours à la téléconsultation après la crise sanitaire liée à la Covid-19.

## Télémédecine de quoi parle-t-on ?

Reconnue en 1997, comme une pratique médicale à part entière, la télémédecine est définie à l'article L6316-1 du Code de la santé publique comme « une forme de pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, mettant en rapport un professionnel médical avec un ou plusieurs professionnels de santé, entre eux ou avec le patient et, le cas échéant, d'autres professionnels apportant leurs soins au patient. ».

Les actes de télémédecine sont notamment : la téléconsultation, la téléexpertise et la télésurveillance médicale.

**Zoom sur la téléconsultation :** L'avenant n° 6 à la convention nationale, approuvé par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2018, fixe les tarifs des actes de téléconsultation et en prévoit le cadre de mise en œuvre. Ouverte à tous les assurés sociaux et à tous les médecins (généralistes comme spécialistes), elle est facturée de manière identique à une consultation présentielle. Elle doit respecter le parcours de soins coordonnés et le patient doit préalablement connaître le médecin téléconsultant (au moins une consultation en présentiel dans l'année précédente).

## Une prise en charge à 100 % pendant la crise sanitaire

Les actes réalisés en téléconsultation, pour tout patient, sont pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie, depuis le 20 mars 2020. Cette mesure exceptionnelle est temporaire et vient d'être prolongée par les pouvoirs publics jusqu'au 31 décembre au plus tard. Les téléconsultations financées par les organismes complémentaires et les entreprises en complément du parcours de soins ne sont pas concernées par cette prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie.

## Et après ?

Alors que cette pratique se développait très lentement – près de 10 000 actes par semaine – et que la CNAM prévoyait 500 000 téléconsultations pour l'année 2019 puis 1 million pour l'année 2020, ces volumes ont été atteints fin mars pour le premier objectif, puis en avril pour le second. Plus globalement, la télémédecine s'impose comme une nouvelle composante clé de l'offre de soins en France, et démontre pendant cette pandémie toute sa valeur ajoutée pour l'accès aux soins des patients.

Le confinement a aussi mis en avant certains avantages pratiques de ce service. C'est un outil facilitant quand l'affluence dans les cabinets médicaux est déjà tendue, de même pour l'accès à des médecins spécialistes dans les déserts médicaux. Cette possibilité facilite le suivi des patients chroniques par leur médecin mais elle aide aussi leurs aidants en soulageant leur charge mentale.

Le développement soudain de ce service tient aussi à un facteur exogène, à savoir l'assouplissement de ses règles de prise en charge.

**« La Covid-19 a accéléré l'adoption de la téléconsultation. Il s'agit à présent de transformer l'essai. La télémédecine ne doit pas rester une médecine de guerre. Elle a vocation à s'installer comme un formidable levier dans les pratiques au cœur de la transformation de notre système de santé. Elle ne doit plus être considérée comme un arsenal technologique mais comme une pratique médicale à part entière qui est facteur de progrès en simplifiant la relation patient/médecin, en facilitant l'accès aux soins. »**

Marie-Laure SAILLARD,  
Directrice générale de la plateforme de télémédecine MesDocteurs

**Mes docteurs, la solution de télémédecine du Groupe VYV a su être au rendez-vous dès le début de la crise sanitaire.**

Au-delà de la prouesse technologique de prendre en charge six fois plus de consultations qu'en temps normal, l'absorption de cette montée en charge a été rendue possible par de nombreux médecins ayant rejoint la communauté médicale du service de téléconsultation sans rendez-vous en 24/7 de MesDocteurs et l'implication de médecins des centres de santé. Les mesures prises pour adapter le service aux demandes démontrent ainsi leur efficacité : 96 % des patients sont pris en charge en moins de 10 minutes.

Les services de Mes Docteurs ont été récemment référencés par les pouvoirs publics. Sa solution de téléconsultation pour les médecins de ville dans le respect du parcours de soins coordonnés a reçu la note de 10/10. Elle figure parmi les cinq meilleures solutions disponibles couvrant tout le territoire.

Pour en savoir plus, connectez-vous sur [mesdocteurs.com](https://mesdocteurs.com)

Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaires@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaires@groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**





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

## Crises en série

Les vents sont nombreux et ils sont mauvais. Ils ne sont pas seulement contraires, ils viennent emporter des vies, bousculer nos modes de vie et saper les principes fondateurs du vivre ensemble.

La barbarie la plus abjecte a, de nouveau, frappé notre pays. Elle est l'œuvre d'une idéologie totalitaire qui détourne une religion pour porter des coups mortels à des femmes et hommes et à travers eux, à la République tout entière. Notre devoir est à la fois de ne pas sombrer dans l'effroi et nous tenir debout face à ceux qui agissent en son nom. Leur entreprise est celle de la destruction massive des libertés qu'ils ne supportent pas et elle porte un nom : l'islamisme radical qui, au fond, est un fascisme. Il ne faut, en aucun cas, les confondre avec les musulmans qui en sont souvent les premières victimes dans le monde. C'est bien la force de la République et de notre unité qu'il faut leur opposer. Une mobilisation sans faille de l'État, de la police et de la justice, doublée de la réaffirmation de nos valeurs à travers l'éducation et la culture, seront ensemble le seul antidote à ce poison violent.

L'UNSA prendra sa part dans cette bataille vitale, elle sera celle d'une génération. La mobilisation de ses militantes et de ses militants sera totale. Il s'agira notamment de faire vivre l'humanisme en actes concrets et quotidiens tout en étant solidaire du combat implacable mené contre ces réseaux de la mort.

À cette terrible épreuve, s'ajoutent celles liées à la situation sanitaire, sociale et économique. Ces crises en série pourraient nous assommer ou pousser au chacun pour soi. Affrontons-les. Affirmons la solidarité, la fraternité, la responsabilité, et nous les surmonterons. Serrons les dents et soyons soudés comme jamais.

## Sommaire

<b>Zoom sur...</b>	<b>4</b>
• L'UNSA dans les médias	
• Agenda	
<b>Ils-elles font l'UNSA</b>	<b>5</b>
• Scores UNSA aux élections CSE	
• Nouvelles sections	
• Ils ont choisi de créer leur section	
<b>En direct</b>	
• L'UR Corse	<b>6</b>
• La nouvelle offre UNSA TPE	<b>7</b>
<b>Actu nationale</b>	
• Comptes de la Sécurité sociale	<b>8</b>
• PLFSS 2021 : avancées majeures	<b>9</b>
• Conditions de travail : le confinement et après ?	<b>10</b>
• Plan de relance	<b>11-12</b>
• L'emploi des personnes handicapées	<b>13</b>
<b>Dossier</b>	<b>15-18</b>
• Les enjeux de la laïcité au travail	
<b>Fonction publique</b>	<b>20-21</b>
• Accord UNSA Éducation / Enseignement Sup	
• UNSA Territoriaux : le congrès de Brest	
<b>Europe et International</b>	<b>22</b>
• Plan de relance européen	
<b>Libertés &amp; droits humains</b>	<b>23</b>
• Protection des lanceurs d'alerte	
• Entreprises et droits de l'Homme	
<b>Focus juridique</b>	<b>24-25</b>
• Non parité aux élections professionnelles	
• OPA Veolia sur Suez	
<b>IRP</b>	<b>26</b>
• Négociation collective et dialogue social	
<b>Culture et Société</b>	<b>28-29</b>
• Arnaud Schwartz, président FNE	
<b>Transition écologique</b>	<b>30</b>
• La 5 G, pour y voir plus clair	
<b>Adhésion UNSA Magazine</b>	<b>30</b>



## L'UNSA dans les médias

### Les Echos

23 septembre

**Laurent Escure : « les syndicats ne sont pas mortels, ils sont mourants »**

« La crise révèle avec encore plus d'acuité une forme d'impuissance des syndicats. Certains disent qu'ils sont mortels, moi je pense qu'ils sont mourants. Il y a bien des endroits où le dialogue social fonctionne mais un salarié sur deux n'est pas dans la zone de protection des syndicats. L'UNSA peut contribuer à renforcer un syndicalisme utile aux salariés qu'il ne touche pas d'ordinaire et allons proposer le déploiement sur tout le territoire de 1000 aides, nos militants qui vont devenir des référents de proximité pour ces salariés oubliés des syndicats ».



### Le Monde

23 septembre - Réunions télétravail patronat/syndicats : réaction de Laurent Escure

« Autant faire un guide de bonnes pratiques. C'est la crédibilité des partenaires sociaux au niveau national qui est en jeu dans ce dossier. Je disais il y a quelques semaines qu'il y aurait pire qu'un refus de négocier un ANI sur le télétravail : le fait d'en négocier un qui ne rime à rien ... ».



5 octobre - Difficile quête d'adhérents dans les TPE

« Les salariés des TPE ne sont pas comme ceux des grandes entreprises : ils n'ont pas de comité d'entreprise. La proximité avec le patron est grande. Ils ne se projettent pas dans une relation revendicative et sont prêts à rogner sur leurs droits. Le 15 octobre, l'UNSA planifie de relancer son syndicat pour les TPE, UNSA-TPE, qui proposera une adhésion mensuelle et non annuelle, comprenant un soutien juridique et des offres CE » témoigne Éric Pédeboscq, responsable du projet.

## Agenda CESE

24 novembre

➤ Présentation :  
« Étude sur la méthode d'analyse des controverses au sein du CESE »

➤ Présentation :  
« Quelle conception des politiques publiques pour accompagner les transitions en cours et à venir ? »

25 novembre

➤ Projet de Loi Climat (sous réserve)

## Hommage à Samuel Paty

Le 19 octobre, l'UNSA a participé aux rassemblements à Paris et en régions, à l'appel de SOS Racisme et des organisations syndicales de l'Éducation nationale, notamment l'UNSA Éducation, en hommage à Samuel Paty et pour la liberté d'expression.

8 décembre

➤ Les métiers de service à domicile, métiers du lien social

9 décembre

➤ Pour une alimentation durable ancrée dans les territoires

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

SUVEZ-NOUS...

### EXPRESSION DIRECTE

PROCHAINE ÉMISSION DE L'UNSA :

- Dimanche 20 décembre, sur France 3, vers 11h30

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

UNSA MAGAZINE 212 NOVEMBRE 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFICATIONS - 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 : NOVEMBRE 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

Le cycle électoral 2017-2020 touche à sa fin.

Dès début 2021, toute élection comptera pour la mesure d'audience du cycle suivant : 2021-2024.

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

## Service aux entreprises

- **AGC Midi Méditerranée CER France**  
Lattes (34) - Centres de Gestion Agréés et Habilités Agricoles - 389 salarié·es  
→ l'UNSA gagne sa représentativité avec 15 % des suffrages.

## Santé privée

- **Action dentaire 71**  
Le Creusot (71) - Cabinets dentaires 21 salarié·es  
→ l'UNSA arrive 1<sup>ère</sup> avec 100 % des voix et des sièges.

- **Comité départemental 35 Ligue contre le cancer**  
Rennes (35) - 12 salarié·es  
→ l'UNSA arrive 1<sup>ère</sup> avec 100 % des voix et des sièges.

## Enseignement

- **Fondation Maison des Sciences de l'Homme FMSH**  
Paris (6<sup>ème</sup>) - 134 salarié·es  
→ l'UNSA gagne sa représentativité et arrive 1<sup>er</sup> syndicat avec 38,4 % des voix, à égalité avec la CGT. La CFTC obtient 23,2 %. La CFDT disparaît de l'entreprise.

## Aérien

- **Lufthansa Lignes Aériennes Allemandes**  
Saint-Denis (93) - 87 salarié·es  
→ l'UNSA obtient 15,9 % des suffrages.

## Sécurité

- **APFS Lyon**  
Meyzieu (69) - 203 salarié·es  
→ l'UNSA obtient 8,9 % des suffrages et fait son entrée au CSE.

Gilles Mondon

## Les dernières sections syndicales de nos fédérations

### Enseignement

- E2C Rhône Lyon Métropole (École de 2<sup>ème</sup> chance) - Rhône (69)
- Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Paris

### Industrie pharmaceutique

- Laboratoire Aguettant - Lyon (69)
- Laboratoire Sanofi Winthrop Industrie Maisons-Alfort (94)

### Industrie de la Chimie

- Société Polynt Composites France Drocourt (62)

### Sécurité sociale

- CPAM 63 - Clermont-Ferrand (63)

### Métallurgie

- Renault Trucks (groupe AB Volvo) Bourg-en-Bresse (01)

### Transport urbain

- Keolis Grand Nancy KGN Nancy (54)

### Transport de voyageurs

- Ormont Transport (groupe Keolis) Étampes (91)

- Citémobil (groupe MyMobility) Vert-Saint-Denis (77)

### Transport logistique

- Transport Champagnat Taverny (95)
- Jardel Services Mitry Mory (77)

Isabelle Reynaud

## Ils ont choisi de créer leur section UNSA

Nous vous présentons le parcours d'un salarié qui a choisi de prendre en main le dialogue social dans son entreprise et de créer sa section syndicale UNSA, pour faire avancer les dossiers.



**Sidahmed, 36 ans - transporteur depuis 7 ans chez Jardel Transport et Location à Saint-Loubès (33), 130 salarié·es. Aucune expérience syndicale.**

Malgré de nombreux syndicats présents dans l'entreprise, j'ai choisi l'UNSA qui m'a été recommandée par un client RSS également. J'ai choisi de créer une section syndicale en raison de l'absence de dialogue social constructif et du non-respect de la convention collective. Aujourd'hui nous sommes une vingtaine de syndiqué·es dans mon entreprise. Grâce au conseil et à l'accompagnement de l'UNSA, j'ai pu obtenir des transpalettes électriques pour diminuer la pénibilité du travail des salarié·es.

# UNSA Corse

## La voie réformiste face à la crise

La Corse, notamment à cause de ses fragilités structurelles, subit de plein fouet la crise. Nous donnons la parole à François Giudicelli, Secrétaire de l'Union régionale, afin qu'il nous présente la place, les défis, les atouts de l'UNSA Corse et les perspectives pour l'île, dans ce contexte difficile.

### 1 Dans la crise actuelle, quelles sont les difficultés les plus marquantes que connaît la Corse ?

Ici, elle se déroule dans un contexte particulier. L'insularité et l'éloignement du continent ont eu des conséquences sur les approvisionnements. En plus à Bastia, et dans un degré moindre à Ajaccio, la coupure avec l'Italie a entraîné l'arrêt des rares petits chantiers autorisés.

La part très importante des TPE et des entreprises avec un seul salarié, a éloigné une partie des salariés des mesures de chômage partiel. Par ailleurs, en raison de l'importance du tourisme dans le Produit intérieur, la baisse de la fréquentation aggrave la crise en Corse.

### 2 Y a-t-il une spécificité du militantisme syndical en Corse et singulièrement de celui de l'UNSA ?

Historiquement, le syndicalisme en Corse n'a eu qu'une faible influence. Cela s'explique par une industrialisation limitée et une présence quasi symbolique du mouvement socialiste. Les communistes ont pris une grande place après la Libération. Ce n'est pas un hasard si le syndicalisme d'obédience nationaliste a emprunté ses méthodes à une confédération dont il est devenu le plus grand concurrent.

Le syndicalisme réformiste trace sa voie en dehors de la radicalité et ce n'est pas facile.

Mais la politique de proximité de l'UNSA est un atout. Son caractère négociateur plutôt que conflictuel est bien vécu. L'importance donnée aux réseaux est facilitatrice pour obtenir ce que le rapport de force ne peut imposer. Le principe de l'autonomie est un atout majeur dans une région fortement identitaire. Ainsi, l'UNSA en Corse peut jouer la carte de l'autonomie et ne pas être perçue comme un « *syndicat français* » particulièrement mortifère localement.

### 3 Quels sont vos objectifs de développement en Corse ? Quels sont vos points forts pour relever ce défi ?

Il convient d'accroître nos points forts : une implantation forte et pérenne dans le secteur public, de loin le plus gros employeur



Autour de François Giudicelli, de gauche à droite : Christine Villanova - Secrétaire départementale Corse du Sud, Mattea Luciani - Secrétaire départementale Haute Corse, Henriette Ruggeri - Trésorière régionale

de Corse. L'UNSA Éducation et l'UNSA Territoriaux sont ainsi très présentes.

Le transport insulaire - avions, bateaux, cars, trains - est en passe de devenir un fief de l'UNSA Corse grâce à une régionalisation soutenue par la Fédération UNSA Transport. Celle-ci vole de succès en succès ; preuve que l'aspect identitaire peut être un atout pour l'UNSA.

S'implanter dans les entreprises privées reste actuellement difficile... mais c'est un objectif comme celui de s'implanter au sein de la Collectivité de Corse !

### 4 Quelles sont les voies du développement économique pour la Corse ?

Le développement de la Corse passe par un tourisme de qualité, la mise sur le marché de productions agroalimentaires de haute qualité, le soutien aux jeunes entrepreneurs qui s'engagent dans le numérique, le renforcement de la formation.

Des difficultés particulièrement pénalisantes, récurrentes handicapent le développement : la crise des déchets, la difficulté pour les plus modestes à se loger, l'emprise mafieuse sur les circuits économiques et les marchés publics sont des freins à l'initiative.

### 5 Le projet gouvernemental « Décentralisation, différenciation et déconcentration » est-il de nature à répondre aux « spécificités » de la Corse ?

Ce projet apparaît comme une volonté de s'opposer à la majorité territoriale nationaliste. La Corse bénéficie d'un statut particulier qui était vécu comme une étape vers l'autonomie, pas seulement par les nationalistes. La mise en place de la Collectivité unique voulue par les socialistes au pouvoir allait apparemment dans ce sens. Le conflit avec l'État est souvent mis en scène et ne favorise pas l'action des fonctionnaires qui voient, ici comme ailleurs, leurs moyens diminuer.

Sur le fond, nous doutons que le gouvernement actuel - qui a si souvent fait montre de sa nature jacobine - accentue ainsi la décentralisation qu'il suspecte plutôt de séparatisme...

Propos recueillis par Jean-Pierre Gilet

Salarié•es TPE

# L'UNSA répond présente

Depuis plusieurs mois, l'UNSA peaufine sa nouvelle offre syndicale adaptée à la particularité de ces salarié•es de très petites entreprises, ces très petites associations, officines, boutiques... La nouvelle offre UNSA TPE est désormais accessible : toutes et tous devons en faire la promotion autour de nous !

À l'UNSA, on sait que les salarié•es des petits commerces, des associations, des TPE ne sont pas tout à fait des salarié•es comme les autres. Ils ou elles représentent 4,6 millions de salarié•es en France, et toutes et tous méritent d'être mieux accompagnés.

## À l'UNSA, nous leur adressons ce message :

- « Vous vous levez aux aurores pour nous nourrir, vous travaillez le week-end pour nous dépanner, on vous confie ce que nous avons de plus précieux. Et pourtant, vous ne bénéficiez pas des avantages, des protections que peut offrir une entreprise plus grande. Comment cela est-il possible ?
- La crise frappe fort, plus fort encore les très petites entreprises. Vous êtes peut-être aujourd'hui au chômage partiel, vos revenus ont pu baisser alors que vous n'avez jamais eu autant besoin de soutien, d'accompagnement, de petits coups de pouce pour votre pouvoir d'achat. »

Et justement, ce soutien, cet accompagnement et ces petits avantages, c'est ce que l'UNSA leur offre.

Car à l'UNSA, on ne fait aucune différence. On défend tous les salarié•es, pas seulement les grands.

À l'UNSA, on s'occupe aussi des petits : les petites entreprises, les petits commerces, les petites organisations, les petites associations. Petits par leur taille, mais grands par leur utilité et leur proximité.

**C'est pour cela que nous avons lancé UNSA TPE, une plateforme numérique de services qui s'adresse aux 4,6 millions de salarié•es des TPE. Nous avons des réponses à leurs questions, nous avons des solutions à leur proposer.**

Facilement accessible sur son site Internet, l'UNSA a développé une offre dédiée aux salarié•es des TPE :

1. Une foire aux questions alimentée régulièrement pour des réponses concrètes
2. Une assistance téléphonique pour répondre à leurs questions
3. Une protection juridique pour les accompagner dans les moments difficiles



4. Un CE dédié aux 4,6 millions d'employé•es de TPE pour leur faire bénéficier de réductions et d'avantages, comme dans les grands groupes
5. Une newsletter pour ne pas passer à côté des informations importantes.

Et tout cela pour le prix d'une baguette de pain par mois !

**Dans un monde comme aujourd'hui, ces salarié•es méritent d'être mieux accompagnés et mieux protégés.**

Sympathisant•es, adhérent•es et militant•es de l'UNSA : partagez cette nouvelle offre autour de vous, dans votre environnement familial ou amical, auprès des salarié•es que vous rencontrez dans votre vie quotidienne voire que vous embauchez vous-mêmes !

En savoir plus <https://tpe.unsa.org>

Stéphanie Valmaggia et Éric Pédeboscq

## Venez participer à l'aventure des Z'aideurs de l'UNSA !

Vous avez envie d'aider et de conseiller des salarié•es, en particulier celles et ceux des TPE ? Pour vous, les mots d'entraide et de solidarité résonnent fort ?

Tous•toutes les militant•es de l'UNSA peuvent être Z'aideurs !

RDV sur <https://www.unsa.org/je-veux-etre-Z-aideur.html>





## Déficit de la Sécurité sociale

**2020, « annus horribilis »**

**Alors que la Sécurité sociale fête son 75<sup>e</sup> anniversaire, elle subit de plein fouet la crise de la Covid-19. Recettes en berne et dépenses en hausse, un effet ciseau inédit qui se traduit par un déficit record.**

La Commission des comptes de la Sécurité sociale revêt, cette année, un caractère exceptionnel. Et pour cause, l'épidémie de la Covid-19 entraîne de fortes incertitudes et fragilise les exercices de prévisions économiques. Ainsi, le solde présenté pour 2020 est encore très hypothétique, et s'établirait à moins 41,5 milliards d'euros (maladie, accidents du travail, retraite, famille). Si on y ajoute le Fonds de solidarité vieillesse, le déficit total de la Sécurité sociale atteindrait 44,7 milliards (cf. tableau).

**Des recettes en berne**

La nature et la composition des recettes de la protection sociale sont particulièrement dépendantes de l'évolution de la conjoncture économique. Ainsi, l'évolution du montant des cotisations sociales et de la CSG (Contribution sociale généralisée) est fortement corrélée à l'évolution de la masse salariale. Face à sa forte baisse, aux exonérations massives de cotisations sociales pour faire face à l'épidémie, les recettes encaissent une chute de l'ordre de 25 milliards d'euros.

**Et des dépenses en hausse**

La mise en œuvre de mesures exceptionnelles pour faire face à l'épidémie a conduit à une augmentation inédite des dépenses. C'est le cas notamment des indemnités journalières pour garde d'enfants ou personnes vulnérables (+ 2 milliards d'euros), d'achat de masques pour les professionnels de santé, de gel hydroalcoolique (+ 4,8 milliards d'euros), du financement des



TIRELIRE\_MASQUE@Lambros Kazan-stock.adobe.com.jpeg

tests PCR (+ 1,5 milliard d'euros), des financements supplémentaires pour les établissements sanitaires et médico-sociaux (+ 4,7 milliards d'euros) ou encore des 13 milliards de reprise de dettes des hôpitaux.

Sans remettre en cause l'utilité des décisions de l'État, celles-ci ont un impact direct sur le déficit de la Sécurité sociale. Or, pour l'UNSA, la dette sociale qui en résulte doit être reprise par l'État. Comme lors de la crise de 2008, la Sécurité sociale a joué à plein son rôle d'amortisseur social en permettant à de nombreux assurés d'être soignés et de bénéficier des revenus durant l'épidémie.

Soixante-quinze ans après sa naissance, la Sécurité sociale démontre une fois de plus sa place centrale pour la protection des citoyens. À l'UNSA, nous continuerons inlassablement à la défendre.

	2017	2018	2019	2020 (Prévision)	2020 (Tendanciel)
Maladie	-4,9	-0,7	-1,5	-30,0	-16,4
Accidents du travail	1,1	0,7	1,0	-0,3	0,4
Retraite	1,8	0,2	-1,4	-7,9	-8,0
Famille	-0,2	0,5	1,5	-3,3	0,9
<b>Régime général</b>	<b>-2,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,4</b>	<b>-41,5</b>	<b>-23,1</b>
FSV	-2,9	-1,8	-1,6	-3,2	-2,4
Vieillesse y compris FSV	-1,1	-1,6	-3,0	-11,1	-10,4
<b>Régime général + FSV</b>	<b>-5,1</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,9</b>	<b>-44,7</b>	<b>-25,5</b>

Source : Commission des comptes de la Sécurité Sociale

Dominique Corona



## Sécurité sociale

# Des avancées majeures pour 2021

Si la majorité des mesures proposées dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour l'année 2021 vise à asseoir les dispositions prises pour faire face à la crise de la Covid-19, l'UNSA salue deux avancées majeures pour notre société.



Aide\_Personne agée\_@Freepik

Malgré le contexte singulier dans lequel ce PLFSS a été construit, l'heure n'est pas aux mesures visant à faire des économies. Ainsi, la majorité des mesures proposées ne sont que la traduction de dispositions pour faire face à la crise sanitaire et vont plutôt dans le bon sens. C'est notamment le cas des revalorisations salariales obtenues dans le cadre du Ségur de la Santé, des crédits débloqués pour le médico-social, de la revalorisation des dépenses de santé à la hausse (ONDAM), etc.

## Deux avancées importantes

- **La première avancée** réside dans l'amélioration du congé paternité qui passe de 14 à 28 jours, dont 7 obligatoires. Cette obligation permettra ainsi à un certain nombre de salarié·es (CDD notamment) ou agent·es d'accéder plus facilement à un minimum de droits. L'UNSA a cependant rappelé que les années à venir devront rapidement renforcer et améliorer ces dispositions.

- **La deuxième avancée** pourrait être qualifiée d'« historique ». En effet, malgré la crise et les incertitudes qui pèsent sur notre pays, le PLFSS 2021 acte la création d'une 5<sup>e</sup> branche de la Sécurité sociale. Celle-ci aura pour mission de prendre en charge la dépendance et la perte d'autonomie, et sera dotée d'un budget de 32 milliards d'euros pour 2021.

Cette avancée majeure était attendue depuis plus de dix ans. De ce fait, l'UNSA ne peut que s'en féliciter. Cependant, l'UNSA tient à souligner, une nouvelle fois, que le gouvernement a privé cette branche d'une source de financement non négligeable (CSG et CRDS) en décidant unilatéralement - et dans la précipitation - de faire porter une partie de la dette Covid

par la « Sécu ». Dans les années à venir, il va donc falloir trouver les voies et moyens d'être à la hauteur des attentes de la population.

## L'UNSA interpelle les députés

Mais ce PLFSS n'est pas parfait. Aussi, afin d'améliorer les droits des salarié·es et des assuré·es, l'UNSA a proposé quatre amendements aux députés (toutes couleurs politiques confondues).

- **Les deux premiers amendements** visent à faire en sorte que la « taxe » Covid (réclamée aux complémentaires santé) serve à financer la portabilité de la mutuelle des salarié·es qui perdraient leur emploi en raison de la faillite de leur entreprise.

- **Le troisième amendement** réclame la suppression du ticket modérateur forfaitaire en cas de passage aux urgences non suivi d'une hospitalisation, pour les personnes qui en sont actuellement exonérées, en raison de leur état de santé (femme enceinte, invalide, ALD, etc.).

- Enfin, **le dernier amendement** proposé par l'UNSA vise à empêcher le gouvernement de se dédouaner de l'avis des Conseils et Conseils des caisses nationales de Sécurité sociale en cas de dispositions exceptionnelles, en raison d'une situation sanitaire grave.

Frédérique Galliat

## Confinement et après

# Quelles conditions de travail à revoir ?

L'étude « *Travailler après. Chapitre Un* »<sup>(\*)</sup> rendue publique le 2 octobre 2020 par le cabinet KPAM (cabinet d'études spécialiste de l'expérience collaborateurs) permet de mesurer l'impact du confinement et des conditions de travail à distance ainsi que les aspirations des salarié·es. Des questionnements sur le trajet domicile/entreprise, le besoin de lien social avec les entreprises et les pratiques managériales mettent en lumière toute la variété des situations vécues lors du confinement.



FEMME\_VISIO©fizkes- stock.adobe

L'enquête menée en juillet 2020 auprès de 13 500 collaborateurs et 27 000 verbatim issus d'un questionnaire axé sur le ressenti positif ou non, les difficultés vécues ou non durant le confinement, ont fait émerger six grandes thématiques :

- « *Un besoin de sens réactivé* » : les conditions de vie ont profondément changé la hiérarchie des besoins et des valeurs.
- « *Un équilibre vie pro/vie perso retrouvé* » : 37,4 % des personnes interrogées sur le télétravail ont ressenti « *une véritable libération* », un gain de temps majeur et une chute du stress ; 26,8 % ont évoqué l'impact positif sur leur vie personnelle.
- « *L'épreuve du feu pour les managers* » : 19 % ont jugé les pratiques de management décisives (cohésion, motivation, soutien pour les plus fragiles).
- « *Un besoin de lien social aigu* » : le sujet est évoqué par 22,8 % des personnes interrogées. La solidarité entre collègues est primordiale et passe par un maintien de lien possible grâce aux visioconférences.
- « *Une critique de l'environnement de travail sur site* » : le bénéfice du travail à distance a fait émerger des difficultés comme le bruit, des locaux parfois peu adaptés, les difficultés de concentration, une mauvaise ambiance au sein de certaines équipes... mais aussi des besoins de nouveaux équipements.
- « *Une attente d'outils fiables partagés par tous* » : 12,2 % des sondés ont évoqué des outils digitaux peu performants à renouveler.

Pour l'UNSA, afin de protéger les salarié·es et les collectifs de travail des effets potentiellement négatifs des mesures (isolement, troubles musculo-squelettiques, stress, surcharge de travail, perte des repères spatio-temporels, etc.) sont à négocier de toute urgence avec les employeurs. C'est en ce sens que l'Accord national interprofessionnel de 2005 sur le télétravail est actuellement en cours de renégociation par les partenaires sociaux. Pour l'UNSA, un nouvel accord normatif sur ce sujet doit voir rapidement le jour.

**Béatrice Bernard**

Certaines entreprises comme certains travailleurs, ayant expérimenté ce nouveau mode d'organisation du travail à distance, ont pu y trouver des bénéfices et seraient prêts à le poursuivre de façon plus durable. L'UNSA précise les principes qu'elle estime indispensables pour réussir la mise en place d'un vrai télétravail au bénéfice des travailleurs comme des entreprises et des administrations, dans un document à retrouver sur <https://www.unsa.org/Les-20-principes-du-teletravail-vus-par-l-UNSA.html>

Le travail à distance connaît un développement sans précédent et bien au-delà des cadres impartis en raison de la crise sanitaire.

<sup>(\*)</sup> à retrouver sur [www.kpam.fr](http://www.kpam.fr)



## Plan de relance

## Peut mieux faire...

Le débat parlementaire sur le projet de loi de finances (PLF) 2021 s'ouvre dans un contexte sanitaire, économique et social tendu qui laisse envisager de multiples ajustements.

L'UNSA, bien que soutenant la plupart des objectifs du plan de relance, a saisi l'occasion du débat parlementaire pour demander la mise en place de contreparties aux aides accordées aux entreprises, car elles bénéficient notamment de baisses d'impôts pérennes, sans ciblage.

L'UNSA demande un soutien plus important à la consommation des ménages, et prioritairement pour les plus défavorisés. Les allocataires des minima sociaux, les travailleurs aux plus basses rémunérations et en contrat précaire doivent absolument être soutenus financièrement, notamment par une augmentation des minima sociaux.

Au-delà des propositions sur le PLF et le plan de relance, lors des auditions auprès de députés, nous avons rappelé notre opposition à la réforme de l'assurance chômage et réitéré la demande d'abandon de cette réforme injuste. En effet, elle pénalisera davantage les plus précaires.



©JenkoAtaman-stock.adobe.com

De plus, la dégradation des conditions de vie, notamment chez les jeunes, confirme la nécessité d'accélérer la mise en place du Service public de l'insertion et du RSA jeunes<sup>1</sup>.

## Focus sur quelques thématiques du PLF 2021

## 1 Soutien aux demandeurs d'emploi

L'UNSA salue les nouveaux moyens alloués à Pôle emploi. Les 250 millions d'euros supplémentaires du plan de relance et l'augmentation des équipes de l'opérateur, avec un surcroît de 2150 emplois, sont positifs. Cependant, l'UNSA continue de s'inquiéter de la baisse de la subvention pour charge de service public (voir tableau), estimant que c'est à l'État principalement de financer le Service public de l'emploi. En outre, une revalorisation de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) au-delà de l'inflation est nécessaire afin d'appuyer financièrement les plus précaires et d'augmenter sensiblement leur pouvoir d'achat dans ce contexte sanitaire, économique et social difficile.

**Subvention pour charge de service public  
à destination de Pôle emploi  
(en millions d'euros)**

2017	2018	2019	2020 <sup>2</sup>	2021 <sup>2</sup>	2022 <sup>2</sup>
1507,6	1457,4	1372,7	1235,9	1149,9	1064,0

## 2 Interrogations sur l'apprentissage

L'exécutif parie sur la dynamique des aides à l'embauche. La mission « Travail-Emploi » prévoit 335 900 contrats conclus fin décembre 2020 et 352 700 pour 2021.

Si l'UNSA estime positive l'aide accordée, il faut que les entreprises se saisissent de cette opportunité et qu'elle ne se traduise pas uniquement en effet d'aubaine.

Si l'allongement de la durée de présence en CFA de 3 à 6 mois avant la signature d'un contrat est pertinent pour éviter les ruptures et sécuriser le parcours de l'apprenti, l'UNSA s'interroge quant au statut du jeune sans entreprise. Celui-ci sera « stagiaire de la formation professionnelle » pendant cette période. Quelle garantie en matière de rémunération ? Qui la prendra en charge ? Les OPCO, Les régions ? Quelle contribution pour les frais de transport et d'hébergement lorsque l'on sait que les CFA sont souvent éloignés du domicile ? Toutes ces interrogations appellent des réponses concertées au plus près des territoires pour que les jeunes puissent entrevoir des perspectives dans un avenir qui s'assombrit avec la crise Covid.

<sup>1</sup> Négociation sur le Revenu universel d'activité dans le cadre du plan pauvreté, retrouvez la contribution sur <https://www.unsa.org/Revenu-Universel-de-Solidarite-la-contribution-de-l-UNSA.html>

<sup>2</sup> Prévisions sur la base des projets de loi de finances et de la convention tripartite

Source : PLF mission « travail et emploi (2019, 2020, 2021), Convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022 (2019) ».



### 3 Moyens humains sous-dimensionnés

Même si en apparence le PLF 2021 met en évidence une relative adéquation entre les intentions et les lignes budgétaires dédiées, l'UNSA est préoccupée par un sous-dimensionnement en termes de personnel, notamment au sein des DIRECCTE, des inspections du travail ou des missions locales. Il n'est pas sûr que le déploiement des ressources humaines nécessaires soit optimisé au regard de l'impact de la crise, des inégalités entre les bassins d'emploi et du suivi des dispositifs de soutien à l'emploi (activité partielle...).

### 4 Freins périphériques à l'emploi et à la formation toujours oubliés

Malgré l'augmentation significative de la rémunération en formation, la revalorisation des indemnités des dispositifs jeunes, l'accompagnement social des actifs (déjà défaillant avant la crise), restent les parents pauvres du budget et du plan de relance.

Confrontés à des problématiques de reconversion professionnelle, de mobilité, les actifs les plus défavorisés devraient pourtant être soutenus dans cette période.

Pour l'UNSA, c'est désormais au niveau régional qu'il faut agir pour obtenir une réorientation de crédits des Programmes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) et notamment des reliquats afin de s'attaquer immédiatement à cette entrave à la sécurisation des parcours professionnels.



### Droits DIF/CPF : après le 31 décembre il sera trop tard !

À deux mois de la date butoir (le 31 décembre), seul 1 salarié sur 4 selon la Caisse des dépôts, a fait le nécessaire pour convertir ses heures de Droit individuel à la formation (DIF) non utilisées en euros, en les transférant sur son Compte personnel de formation (CPF) !

Attention : si les heures capitalisées au titre du DIF peuvent être utilisées sans aucune limite dans le temps, leur transfert n'est pas automatique ! Pour les enregistrer RDV sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

**Faites-le tout de suite car l'éventuel report n'est pas confirmé !**

Pour vous aider dans cette démarche, consultez la fiche pratique de l'UNSA : <https://www.unsa.org/L-utilisation-et-l-enregistrement-des-heures-acquises-dans-le-cadre-du-DIF-ont.html>



**Vanessa Jereb, Christine Savantré,  
Patrice Bédouret et Jérôme Leleu**



Personnes en situation de handicap

## Des salarié•es à part entière



HOMME\_FAUTEUIL@Prot-stock.adobe.com

La Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleur•euses handicapé•es (OETH) avec pour objectif de responsabiliser les entreprises, faire du dialogue social un levier à l'embauche, développer une politique d'emploi inclusive et simplifier leur déclaration d'obligation d'emploi.

La crise sanitaire a mis au premier rang de nouvelles préoccupations telles que le télétravail, la mise en place de mesures concernant l'apprentissage, l'embauche de travailleur•ses handicapé•es, alors que les chantiers structurels d'accompagnement de publics spécifiques sont tout aussi importants.

### La question du télétravail

C'est un vrai sujet car il pourrait être considéré comme un « activateur d'inclusion ». Les personnes en situation de handicap sont particulièrement impactées par ce mode de fonctionnement et ont des besoins spécifiques qui doivent être pris en compte pour leur offrir un environnement de travail adapté. Tout doit être mis en œuvre pour ne pas les exclure de ce mode de travail ou à l'inverse pour ne pas les inciter plus que les autres salarié•es à recourir au télétravail, au risque d'un isolement puis d'une exclusion du collectif de travail.

Pour l'UNSA, il est impératif que les textes de loi, les accords de branche ou d'entreprise, les discussions dans les CSE ou au sein des comités techniques et CHSCT des administrations traitant du cadre d'emploi en télétravail, comportent tous un volet handicap.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de relance, le gouvernement a prévu une enveloppe de 100 millions d'euros pour favoriser leur recrutement par les entreprises privées, et ce quel que soit leur âge. L'aide financière d'un montant maximal de 4000 € est attribuée pour une embauche d'un salarié travailleur handicapé effectuée entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois et rémunérée jusqu'à 2 fois le Smic. Sur les 100 millions, 15 sont dédiés à l'emploi accompagné, dispositif créé en 2016 pour apporter un accompagnement adapté aux salarié•es handicapé•es travaillant en milieu ordinaire.

**Pour l'UNSA, ces mesures vont dans le bon sens. Cependant ce dispositif connaît un retard dans sa mise en place du fait d'une publication tardive du décret. Aussi est-il nécessaire d'élargir la plage d'attribution de l'aide au moins jusqu'à fin juin 2021.**

Cette fin d'année connaîtra deux événements pour favoriser la rencontre entre les candidats et les établissements privés et publics : la semaine pour l'emploi des personnes handicapées du 16 au 22 novembre et la journée « Duoday » du 19 novembre, des rendez-vous incontournables de l'agenda social pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Tous les programmes sont accessibles en quelques clics :

- Programme Agefiph : [www.activateurdeprogres.fr](http://www.activateurdeprogres.fr)
- Programme FIPHFP : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)
- Programme LADAPT : [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)
- Duoday : [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)

Martine VIGNAU

# NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



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

[aesio.fr](http://aesio.fr)

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



GrUpe AÉSIO, Union Mutualiste de GrUpe soumise aux dispositions du Livre 1 du code de la Mutualité immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Informations disponibles sur [www.orias.fr](http://www.orias.fr). Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. Ref : 20-102-1

GRUPE  
**AÉSIO**  
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



# Les enjeux de la laïcité au travail



CLAVIER\_LAICITE\_TRAVAIL©momius-stock.adobe.com

Depuis quelques années, le « *fait religieux en entreprise* » fait couler beaucoup d'encre. De nombreux rapports ont vu le jour, notamment depuis 2013, année où la CNCDH et le CESE ont tous deux rendu un avis. En 2017, c'est le ministère du Travail qui édite un *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées*. Mais qu'en est-il réellement de la laïcité au travail, quelles sont les règles à appliquer en la matière ?

## ➤ Histoire et avènement de la République laïque

Le terme « *laïc* » est apparu au XIII<sup>e</sup> siècle pour désigner les personnes et les choses qui, tout en faisant partie de la communauté religieuse, n'y exercent pas de responsabilités sacerdotales, en opposition au Clergé.

La première distinction, en France, entre le sujet politique et le croyant a été opérée par l'Édit de Nantes, en 1598, accordant aux protestants des droits de culte, des droits civils et des droits politiques.

Il faut cependant attendre 1789 et la Révolution française pour voir apparaître la fin des privilèges ecclésiastiques et l'affirmation, dans la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, de principes universels telles que la liberté de conscience et l'égalité des droits.

Le Code civil, publié en 1804, participe à la laïcisation de l'État français, l'école devient laïque et indépendante de l'Église en 1882 (lois Ferry) et la rupture des relations entre l'État français et le Vatican en 1904, rend caduc le Concordat instauré en 1901, et accélère la séparation de l'État et des Églises.

C'est dans ce contexte que naît la Loi du 9 décembre 1905, portée par le député Aristide Briand, Il y défend une loi de liberté, contre la vision anticléricale, pour arriver à un compromis permettant de fixer un cadre pouvant évoluer avec la société française, instaurant la liberté de conscience et de culte.

## ➤ Contradictions autour du concept de laïcité

Dès 1905, plusieurs conceptions de la laïcité s'opposent : laïcité stricte, concordataire, ouverte, identitaire...

Le glissement opéré au cours du XX<sup>e</sup> siècle a entraîné le fait que la Loi de 1905, qui reconnaissait la liberté religieuse, est parfois invoquée aujourd'hui pour tenter de la

restreindre, souhaitant élargir la neutralité imputable aux institutions, à tous les individus.

Selon l'Observatoire de la laïcité, la laïcité ne doit pas être adjectivée. Elle est LA laïcité et l'esprit de la Loi de 1905 est bien celui de garantir la liberté religieuse.

## La laïcité c'est :

- la liberté absolue de conscience et la liberté de culte ;
- l'égalité de tous devant la loi, quelles que soient leurs croyances ou convictions ;
- la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses.



### ➤ La laïcité dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, la situation spécifique des fonctionnaires est notamment régie par la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En 2017, une circulaire relative au respect du principe de laïcité dans la Fonction publique précise le sens et la portée, pour les agents publics, du principe de laïcité et de son corollaire, l'obligation de neutralité, définis par la Loi de 1983, modifiée par la Loi de 2016.

Il y est bien rappelé que de la laïcité se déduit alors inmanquablement la neutralité non seulement de l'État, mais aussi des collectivités territoriales et des services publics.

Cette neutralité incombe ainsi aux agents publics, entraînant l'interdiction de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions, tout manquement à cette obligation de neutralité pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Cette très forte obligation de neutralité ne s'applique pas aux usagers du service public qui ont, a priori, le droit d'exprimer leurs convictions religieuses puisque la neutralité des services publics implique, notamment, l'égal accès des usagers aux services publics et leur égal traitement, quelles que soient leurs convictions.

En revanche, comme le stipule la charte de la laïcité dans les services publics de 2007, des restrictions de liberté des usagers des services publics de manifester leurs convictions peuvent être justifiées mais résultent alors de textes spécifiques (c'est le cas de la Loi du 15 mars 2004 concernant les écoles, collèges et lycées publics, et de celle du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public).

### ➤ La laïcité dans les entreprises privées gérant un service public

Si ambiguïté il pouvait y avoir concernant la situation de ces entreprises, celle-ci a été levée par le Conseil d'État, dès 1964<sup>1</sup>, qui a jugé que le principe de laïcité et donc le devoir de neutralité, s'appliquaient à tous les services publics, même ceux gérés par des organismes de droit privé.

La Cour de cassation a suivi le Conseil d'État et assuré en 2013<sup>2</sup> que le principe de laïcité s'étendait au personnel des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public.

En conclusion, les salariés d'une entreprise privée, si celle-ci gère un service public, doivent respecter la règle de neutralité qui incombe aux fonctionnaires et ils ne peuvent pas manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs. La Cour de cassation, dans le même arrêt de 2013 a précisé que le salarié était soumis à ce devoir de neutralité, qu'il soit ou non en contact avec le public.

<sup>1</sup> CE, 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon

<sup>2</sup> Cass. Soc. 19 mars 2013, n° 12-11.690 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027209863>



## ➤ La laïcité dans les entreprises privées

Dans le secteur privé, le principe de neutralité n'existe pas puisque l'État n'y est pas représenté. Le principe de laïcité s'y applique donc, à savoir la liberté absolue de conscience et la liberté de culte, dans les limites indiquées par le Code du Travail.

Ce dernier précise que nul ne peut être lésé ou discriminé en raison de ses convictions religieuses tout au long de son parcours professionnel, du recrutement au licenciement, en passant par l'évolution de carrière.

Mais l'exercice de sa liberté religieuse par un salarié ne doit pas être abusif, ni porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise.

Des restrictions à la liberté religieuse pourront ainsi être apportées à la triple condition :

- qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- qu'elles soient justifiées ;
- qu'elles soient proportionnées au but recherché.

Un employeur peut ainsi restreindre la liberté religieuse de ses salarié·es lorsque cela concerne la protection des individus s'il y a :

- entrave aux règles de sécurité ou de sûreté ;
- entrave aux conditions d'hygiène et de propreté ;
- prosélytisme.

Concrètement, cela peut pousser un employeur à interdire des tenues vestimentaires si elles semblent incompatibles avec l'exercice de son activité professionnelle.

D'autre part, une entreprise pourrait encadrer ou interdire le fait religieux en s'appuyant sur la bonne marche de l'entreprise s'il y a entrave :

- à la mission professionnelle pour laquelle on a été embauché ;
- à l'organisation du service pour lequel on travaille ;
- aux intérêts économiques de l'entreprise.

### Le cas particulier des entreprises de tendance

Il existe de rares cas où le fait d'avoir une opinion divergente de celle de son employeur peut être considérée comme une faute. C'est le cas des entreprises privées dites « de tendance ».

Une entreprise de tendance est une entreprise qui fonctionne sur la base d'une orientation particulière qui peut être syndicale, politique ou religieuse (exemple : une école privée catholique). Elle impose la doctrine de l'entreprise aux salarié·es et permet ainsi qu'une différence de traitement, fondée sur la religion ou les convictions d'une personne, puisse exister sans constituer une discrimination puisque, par la nature de ces activités, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle.

## Focus sur

### La Loi Travail d'août 2016 Promulgation de la Loi El Khomri

L'article 2 permet désormais à chaque entreprise française d'introduire le « principe de neutralité » au sein de son règlement intérieur : « Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

### Éclairage juridique (exemple de l'arrêt de la Cour de cassation de juillet 2020)

*Un consultant en sécurité, salarié d'une entreprise qui intervient sur le marché international, est affecté à des missions dans des « zones à risque ».*

*L'employeur lui demande de tailler sa barbe dont la forme et la longueur sont, à ses yeux, un signe de ses convictions religieuses et donc incompatible avec ses obligations professionnelles.*

*Le salarié refuse. L'employeur le licencie en invoquant des impératifs de sécurité justifiant une restriction des libertés individuelles et les exigences des clients.*

*Dans son arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation rejette ces 2 arguments et dit le licenciement nul car fondé sur un motif discriminatoire.*

*En effet, le règlement intérieur de l'entreprise ne contenait aucune clause restreignant la manifestation des convictions des salariés au nom d'un principe de neutralité nécessaire à son bon fonctionnement (article L. 1321-2-1).*

*Quant aux exigences des clients, elles doivent être considérées comme des considérations subjectives alors que la restriction imposée au salarié devait être justifiée par une exigence professionnelle objective !*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJurijudi.do?idTexte=JURITEXT000027209863>

# LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

## Laïcité

### ➤ L'UNSA et la laïcité

L'UNSA, dès sa constitution en 1993, s'est dotée d'une charte des valeurs qui stipule, dès son préambule, que « Nul ne peut se prévaloir d'une appartenance à l'UNSA s'il ne partage pas ces principes librement consentis ».

Dès sa création, l'UNSA a ainsi noté son attachement à la laïcité et en a fait une condition *sine qua non* à une quelconque adhésion. La laïcité figure ici au même niveau que la démocratie, la justice sociale ou la solidarité.

Lors du congrès de Rennes de 2019, l'UNSA a consacré une partie de sa résolution de congrès à la question de la laïcité.

L'UNSA y rappelle tout d'abord son soutien plein et entier à la Loi de 1905.

Elle y aborde ensuite concrètement la problématique de la manifestation de revendications religieuses dans les entreprises privées et considère que le cadre juridique en matière de liberté de conscience est clair mais qu'« un des

enjeux est celui de savoir comment cette liberté s'articule avec l'organisation du travail », notamment avec le respect des consignes, des horaires ou encore des règles de sécurité.

Les militant·es syndicaux·ales doivent pouvoir se donner les moyens d'agir afin :

- d'être en capacité d'informer les travailleur·ses sur les textes de loi en vigueur,
- d'assurer la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel
- ou encore de s'assurer qu'aucun prosélytisme ou aucune action syndicale ne reposent sur des revendications communautaires.

S'il revient aux entreprises de se doter des moyens de créer les conditions du *vivre-ensemble*, les responsables syndicaux doivent, eux, s'assurer que celles-ci le sont conformément aux textes de loi.

### ➤ Quel rôle du syndicat dans la gestion des questions religieuses en entreprise ?

Ce qui ressort des diverses interventions des militants et représentants syndicaux est bien souvent un manque de connaissance, une ignorance du droit existant sur les questions de laïcité et de fait religieux au travail, et parfois un amalgame entre les entreprises privées et la Fonction publique.

Une des missions du syndicat est de former ses adhérents et militants afin qu'ils ne se sentent pas démunis lorsqu'ils sont interpellés par des travailleurs ou même par la direction de l'entreprise.

Connaître le droit et savoir l'appliquer permet une meilleure assurance dans les réponses apportées à celles et

ceux qui nous interpellent, et surtout de dédramatiser un sujet qui, s'il inquiète, ne doit pas être traité différemment des autres.

L'UNSA doit ainsi continuer à développer le module de formation CEFU intitulé « Laïcité et fait religieux en entreprise » mis en place en 2019 et proposé à chaque UD, UR, fédération ou syndicat.

D'autres orientations peuvent être prises par le syndicat, comme celle d'instaurer des chartes de la laïcité en entreprise.

### Un exemple concret :

## la charte de la laïcité dans l'entreprise PAPREC

Début 2014 et apparaissant alors comme précurseur dans le domaine, Jean-Luc Petithuguenin a souhaité la mise en place d'une charte de la laïcité et de la diversité qui, inscrite dans le règlement intérieur de l'entreprise, s'imposerait alors à ses collaborateurs. Celle-ci stipule alors que « le port de signes ou tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé ». Si cette charte

a été la cible de nombreuses critiques sur le plan juridique elle a aussi été confortée par la Loi Travail de 2016.

Ce qui a donné toute sa force à la charte de la laïcité et de la diversité du groupe Paprec, c'est bel et bien son acceptation par l'intégralité des salarié·es (près de 4000), l'ayant toutes et tous ratifiée.

Emilie Trigo et Simon Lequeux



**casden** 

La banque coopérative  
de la Fonction publique

« **COMME NOUS,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique*



PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](https://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE** 

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.





## Enseignement supérieur et Recherche

# L'UNSA décroche un accord important

Le 13 octobre dernier, l'UNSA Éducation et ses syndicats (AetI-Unsa, Sup'Recherche-UNSA et UNSA-ITRF-BiO) ont signé l'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.



Ce protocole ouvre la voie à une revalorisation et d'une convergence des régimes indemnitaires « *par le haut* » ainsi que la perspective d'une convergence interministérielle dans une seconde étape, pour l'ensemble des personnels.

### Rémunération

- La part consacrée au socle indemnitaire est désormais portée à 63 %. Ainsi pour tou•tes les enseignant•es-chercheur•es, la prime annuelle de recherche et d'enseignement va passer de 1260 € à 6400 € en 2027, soit une augmentation de 5140 € à laquelle s'ajouteront des parts variables. Dans la même logique, pour les chercheur•es, la prime « recherche » passera de 990 € à 6400 € en 7 ans, soit 5410 € annuels supplémentaires.
- Les enseignant•es de l'enseignement scolaire affecté•es dans le supérieur (PRAG-PRCE) ne sont pas oublié•es puisqu'une enveloppe financière globale de 25,5 millions d'euros est prévue pour revaloriser leur prime d'enseignement supérieur.
- Dix-huit millions d'euros sont débloqués pour l'expertise et la technicité des ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), des ITA (ingénieurs, techniciens et personnels administratifs) et de la filière bibliothèques. Les dotations des établissements seront renforcées pour revaloriser la partie IFSE (Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise).

### Carrières

Cet accord va permettre, d'ici 7 ans, à 2000 maître•sses de conférences supplémentaires de devenir professeur•es d'université par une voie de recrutement réservée. Cela aboutit à un repyramidage des corps d'enseignant•es-chercheur•es qui profitera à 4650 ITRF sur l'ensemble des branches d'activité professionnelle (BAP).

Ces requalifications d'emploi qui seront ouvertes par des voies d'accès réservées, vont offrir de meilleures perspectives de carrière pour les personnels concernés. Elles se répartissent ainsi :

- 2500 emplois de catégorie C en catégorie B
- 1450 emplois de catégorie B en assistant•es ingénieur•es (ASI)
- 600 emplois d'ASI en ingénieur•es d'études (IGE)
- 100 emplois d'IGE en ingénieur•es de recherche (IGR)

### Reconnaissance de la complémentarité des métiers et de la place de la filière administrative

Cet accord reconnaît le rôle des personnels administratifs et leur complémentarité avec les autres personnels dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Il comporte aussi un engagement à travailler dans le cadre du comité de suivi sur une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### Engagements pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Cet accord spécifie bien, sur chacun des points, que le comité de suivi devra, dans la déclinaison des mesures ainsi que dans la définition des lignes directrices de gestion, avoir comme objectif l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce protocole est l'aboutissement d'une négociation fructueuse qui se conclut par des mesures de revalorisation significatives et concrètes pour les chercheur•es, enseignant•es-chercheur•es, enseignant•es, ITRF, ITA, de bibliothèques et une reconnaissance de tous les personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Luc Farré



UNSA Territoriaux

# Un congrès tourné vers l'avenir



Le congrès de Brest qui s'est tenu du 7 au 9 octobre, a remporté un franc succès, malgré les conditions difficiles imposées par la crise sanitaire. Quelque 250 participant·es portant plus de 74 % des mandats ont montré leur détermination à construire l'avenir de leur fédération. Ce congrès s'est déroulé dans la bonne humeur grâce aux bénévoles bretons très investis.

## Des moments très forts

Durant ce congrès, un débat très riche a eu lieu sur les évolutions du statut public. Y ont participé Alain Rivet, formateur et consultant UNSA, fin connaisseur du droit du travail, Yohan Nedelec, président du centre de gestion du Finistère, François Deluga, président du CNFPT, et Anicet Le Pors, ancien ministre de la Fonction publique et père des lois relatives à la Fonction publique.

## Renouvellement des instances fédérales

La liste du secrétariat fédéral, composée de 10 membres et conduite par Sylvie Ménage, a été plébiscitée par plus de 91 % des votes. Sylvie Ménage a été réélue Secrétaire générale. Les 31 adhérents élus seront pleinement impliqués dans cinq commissions fédérales durant ce nouveau mandat. Les statuts, qui ont donné lieu à des échanges nourris, ont vu leur modification approuvée à une très large majorité. Il en a été de même pour la résolution générale.

Le Secrétariat fédéral, élu par le congrès, anime et gère l'activité de la Fédération des Territoriaux.

Cette équipe mettra en œuvre les décisions du bureau constitué des représentants des régions, des syndicats nationaux et de retraité·es.

## Les objectifs de la mandature

- Aider les Unions Régionales, relais de la Fédération auprès de ses syndicats adhérents, qui apportent un soutien logistique, particulièrement pour le premier niveau d'assistance juridique, et une formation syndicale accessible au plus grand nombre.

- Assurer une communication, en externe, contribuant à la visibilité de l'UNSA Territoriaux, à son positionnement en tant que syndicat réformiste, partisan du dialogue social et de la négociation.
- Porter un projet syndical ambitieux inscrit dans la réalité des réformes qui se succèdent. La volonté est de contribuer au maintien de la cohésion sociale, défendre les conditions de travail, de rémunération et les mesures d'accompagnement social des agent·es au cours de leur carrière constitutive d'une retraite décente.

## Les fondements de l'UNSA Territoriaux

- Un syndicalisme de militant·es, fort de l'action de terrain de ses membres.
- Un esprit fédérateur et coopératif, respectant l'autonomie de fonctionnement des syndicats qui la composent.
- Un syndicalisme à l'écoute et dans la défense de ses adhérent·es, à titre individuel et dans l'action collective.

Le versement des cotisations de chaque adhérent·e crée une communauté de moyens qui assure à l'UNSA Territoriaux son indépendance financière et son autonomie pour représenter ses adhérent·es qui subissent :

- La fragilisation de leurs statuts, reposant sur un socle commun de droits et d'obligations remis en cause, au profit de privatisations.
- La précarisation de l'emploi, du fait du gel du point d'indice et du recrutement croissant de contractuels en CDD, au risque de dégrader la qualité des prestations rendues.
- L'instabilité institutionnelle et professionnelle, liée aux réorganisations permanentes, aux mobilités subies, accentuant les pertes de repères, pour les agent·es, et de leurs garanties sociales, sans véritable accompagnement par les employeurs.

Le tout, dans une Fonction publique de 40 000 employeurs et de 1,9 million d'agent·es.

**C'est un beau défi. Longue vie à l'UNSA Territoriaux et à la nouvelle équipe nationale !**

*Luc Farré*

## Plan de relance européen

# Où en sommes-nous ?

Alors que les conséquences du confinement n'ont pas fini de se faire sentir et qu'une seconde vague de la Covid-19 se précise, il y a urgence à mettre en œuvre le plan de relance européen.



Le 21 juillet 2020, après de longues et âpres négociations entre les États membres, l'Union européenne a adopté le plan Next Generation UE, venant s'ajouter aux mesures d'urgence et visant à financer les plans de relance nationaux.

### 750 millions d'euros pour la solidarité européenne

L'emprunt contracté et remboursé par l'UE se décompose en 360 milliards d'euros de prêts et 390 milliards d'euros de subventions versées aux États, selon leurs besoins.

- 70 % des subventions seront versées en 2021 et 2022 ; elles dépendront du nombre d'habitants, du PIB/habitant et du taux de chômage 2015-2019.
- Les 30 % restants seront versés en 2023, en fonction des baisses du PIB et de l'emploi sur 2020.

### Une aide européenne conditionnée

L'aide européenne est conditionnée à la transmission de plans de relance nationaux répondant à certains critères :

- un minimum de fonds dédiés à des mesures environnementales et à la digitalisation de l'économie,
- l'application des recommandations du Semestre européen,
- le respect de l'État de droit (que certains États membres cherchent à détourner).

Discutés et ajustés au sein de la Commission européenne jusqu'au 31 décembre 2020, le Conseil de l'UE validera les plans définitifs d'ici au 30 avril 2021. Ce n'est qu'à cette condition et après autorisation des parlements nationaux que l'emprunt européen pourra être levé afin de verser les premières subventions aux États, elles-mêmes soumises au respect des objectifs définis dans les plans nationaux et au contrôle de la bonne utilisation des fonds.

### Impliquer les partenaires sociaux à tous les niveaux

L'UNSA, avec la CES, insiste sur la pleine implication des partenaires sociaux à tous les niveaux (européen, national, sectoriel) dans la gouvernance du plan, dans la détermination des priorités et dans le suivi des résultats, notamment en matière de protection des emplois et de création d'emplois de qualité, de transitions justes et de défense des droits des travailleurs et des droits sociaux.

### Un budget pluriannuel 2021-2027 encore incertain

Le plan de relance européen, adossé au budget pluriannuel 2021-2027, est conditionné à son adoption d'ici le 31 décembre 2020. Le Parlement européen menace de ne pas le voter en l'état, estimant qu'il manque d'ambition et ne permettra pas de répondre aux défis environnemental et numérique.

Par ailleurs, l'UNSA regrette que l'adoption du plan de relance ait été subordonnée au maintien et à l'extension des rabais des contributions nationales de certains États au budget annuel de l'UE.

Enfin, rembourser l'emprunt va nécessiter de trouver et de s'accorder sur de nouvelles ressources propres (taxes sur le plastique non recyclé, sur le numérique, sur les transactions financières, taxe carbone aux frontières).

### 40 milliards pour la France

La France devrait recevoir environ 40 milliards d'euros, soit 40 % de son plan de relance, baptisé « France Relance », présenté le 3 septembre par le Premier ministre. Il doit financer 70 mesures réparties en 3 piliers : transition écologique, compétitivité et innovation, cohésion sociale et territoriale.

Rachel Brishoual



## Lanceurs d'alerte

# La CNCDH réclame une plus grande protection !

**A** lors que le gouvernement a débuté les travaux de transposition de la directive européenne relative aux lanceurs d'alerte, adoptée en octobre 2019, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme appelle celui-ci à se saisir de cette occasion pour renforcer le dispositif de protection mis en place par la Loi Sapin II.

Face aux inégalités de protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Union européenne, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté, le 7 octobre 2019, une directive sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Cette directive vise à introduire des garanties minimales de protection dans la législation des États membres. Elle simplifie notamment la procédure de signalement des faits contrevenant au droit de l'Union européenne, en abolissant l'obligation de signalement au supérieur hiérarchique et en renforçant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.

En France, le régime de protection des lanceurs d'alerte, prévu par la Loi Sapin II adoptée en 2016, ne permet pas de garantir efficacement leur protection contre des tentatives d'intimidation, de harcèlement ou de représailles, dissuadant ainsi les lanceurs d'alerte potentiels de signaler des violations de droits.

Au-delà des exigences prévues par la directive, la CNCDH recommande d'élargir le dispositif de protection aux personnes morales et au « *facilitateur* » qui apporte une assistance au



lanceur d'alerte, et de confier à une autorité publique indépendante unique la responsabilité d'informer, conseiller et apporter un soutien et une assistance financière.

Enfin, pour leur combat en faveur de la liberté, la CNCDH recommande de permettre aux lanceurs d'alerte de nationalité étrangère d'accéder au droit d'asile.

## Traité des Nations unies pour les sociétés transnationales, et les autres sociétés, et les droits de l'Homme

**L**a CNCDH, engagée de longue date sur la thématique « *Entreprises et droits de l'Homme* », suit de près les travaux menés depuis six ans par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies pour élaborer un « *instrument international juridiquement contraignant* » dans ce domaine. Elle a ainsi examiné le second projet révisé d'instrument publié en août 2020.

La Commission souligne les améliorations apportées quant au champ d'application du projet d'instrument ainsi qu'à son articulation avec le droit international et les droits nationaux. Elle salue par ailleurs le renforcement de la protection des victimes et de l'accès aux voies de recours, tout en formulant des recommandations relatives à l'accès à l'information et à la compétence juridictionnelle, afin de garantir une meilleure mise en œuvre du troisième pilier des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La CNCDH attire en revanche l'attention sur l'affaiblissement de la formulation de l'obligation de vigilance. Elle insiste sur la



NATION\_UNIE©Lewis\_Tse\_Pui\_Lung-stock.adob

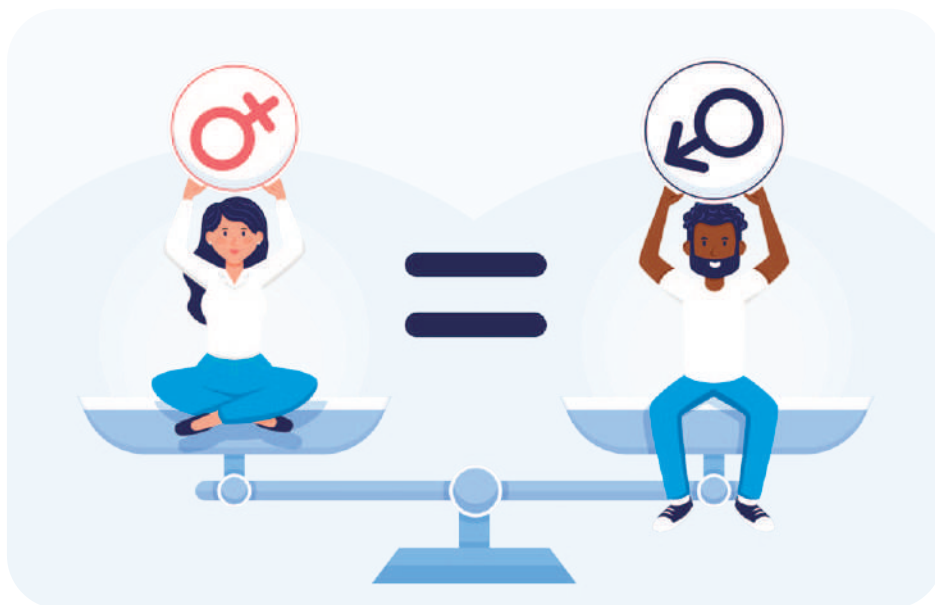
nécessité de distinguer l'identification des risques de la prévention des violations des droits de l'Homme dans le cadre des activités des entreprises, et d'inclure toutes les dimensions développées à cet égard par les Principes directeurs.

**Emilie Trigo**

# CSE et listes électorales : non-respect de la parité

## Quelles conséquences pour le candidat dont l'élection est annulée ?

Pour favoriser l'égalité femmes-hommes, en nombre de représentants du personnel élus et, par voie de conséquence, désignés DS, les listes électorales doivent respecter « la parité, un nombre proportionné de femmes et d'hommes » dans leur composition. À défaut, l'élection du candidat en trop, au regard des candidats de l'autre sexe, est annulée (article L. 2314-32 du Code du travail). L'annulation est faite en suivant l'ordre inverse de la présentation sur la liste des candidats.



## Quel apport de la Cour de Cassation du 30 septembre 2020 (EPIC Habitat Sud Atlantic, pourvoi n° W 19-15.505) ?

Au regard des sanctions prévues à l'article L. 2314-32, l'annulation de l'élection du représentant homme ou femme surnuméraire, issu d'une liste pour laquelle la parité n'est pas respectée, n'est pas rétroactive (pas avant le dépôt de la liste de candidatures contestée). Elle ne prend effet qu'à compter du jugement d'annulation et ne vaut que pour l'avenir. Elle reste ainsi sans effet sur le statut de « candidat » de l'élu éconduit, statut qu'il a préalablement acquis dès le dépôt de la liste.

Ce défaut de rétroactivité d'une décision d'annulation pouvant intervenir plusieurs mois après l'élection, ne remettrait donc pas en cause, rétrospectivement, les décisions prises par un CSE depuis l'élection, quand bien même l'élu mis en cause aurait personnellement, par sa voix et/ou sous sa signature, engagé la responsabilité du CSE.

L'élu déchu de son mandat conserve son statut de « candidat à une élection » et les droits y afférents : la protection spécifique pendant 6 mois, débutant au dépôt de la liste, avec l'obligation, dans cette période de protection, notamment pour l'employeur, d'obtenir l'autorisation administrative pour un projet de licenciement.

Retrouvant et conservant son statut de « candidat » protégé, l'élu exclu pourrait aussi, à ce titre, être désigné comme délégué syndical, s'il a obtenu personnellement 10 % des voix sur sa liste.

Une décision conforme au droit, mais aux effets déroutants...

D'abord, cette décision pourrait aboutir à encourager le maintien du dépôt de listes surnuméraires puisque survivent le statut de « candidat » et la possibilité d'être désigné délégué syndical.

Certes, la parité devenant la règle, les listes déséquilibrées risquent de disparaître. Pourtant, vu les délais courts pour déposer les listes et les difficultés et réticences des entreprises ou de listes concurrentes à contester en référé, alors que les calendriers des élections restent en général très tendus, ce contentieux de la parité pourrait subsister. Les listes concurrentes auront donc toujours raison, à défaut de mise en conformité, d'exercer, avant même l'ouverture du vote, la voie d'un « référé parité »...

Quid enfin du sort de la prise en compte, par son organisation, du score de cet élu réalisé au premier tour pour le calcul de la représentativité de l'article L. 2122-1 ? Il n'y aurait pas lieu non plus de tenir compte de ce score.

Pour l'UNSA, ce n'est qu'une étape de plus dans une construction jurisprudentielle et il s'agit surtout d'une invitation forte faite au législateur de « terminer son œuvre » notamment, en excluant que le « candidat » surnuméraire, dont l'élection est annulée, ne puisse néanmoins devenir DS, privant ses colistiers élus, voire un candidat d'une autre liste, de cette désignation ; si les listes avaient respecté la parité, il n'aurait jamais été élu... C'est aussi un point de vigilance à souligner dans les négociations des futurs protocoles d'accords préélectorales.

**Christian Herges - Responsable juridique**



## Recours en référé

# L'arme des « petits » CSE qui n'ont pas peur des « gros »

**D**'un côté, VEOLIA, 160 000 salariés, 27 milliards de chiffre d'affaires qui veut racheter à ENGIE 30 % des actions de SUEZ.

De l'autre, ENGIE et ses 160 000 salariés, 60 milliards de chiffre d'affaires qui ne veut pas céder ses parts. Un bras de fer qui préoccupe le gouvernement, VEOLIA ne cachant pas son ambition de racheter SUEZ en totalité.

L'affrontement a pris un tour inattendu lorsque trois CSE de SUEZ, refusant d'être mis devant le fait accompli, ont décidé de faire valoir leur droit à être sincèrement et loyalement informés et consultés sur l'opération, ses finalités, ses conséquences envisageables...

Et pour cela, ils ont saisi le juge des référés du Tribunal judiciaire de Paris.

Celles et ceux qui ont suivi les formations CSE du CEFU trouveront dans cette affaire confirmation de ce qui est dit lors des stages : **le référé en obligation de faire ou de ne pas faire est la meilleure arme dont disposent les représentants du personnel pour obliger l'employeur à respecter leurs prérogatives !**

En l'espèce, ces prérogatives sont celles énoncées par l'article L. 2312-8 du Code du travail, la raison d'être du Comité social et économique : « Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ».

Le 9 octobre dernier, le juge a rendu une ordonnance qui fait du bruit ! « Les Comités sociaux et économiques n'ont pas été réunis et consultés comme ils doivent l'être ? J'ordonne qu'ils le soient et, tant qu'ils ne l'auront pas été, toutes les opérations conduites dans le cadre de ces grandes manœuvres doivent être suspendues ! ».

Le juge des référés c'est celui qui, « toujours disponible, fait en sorte que l'illicite ne s'installe et ne perdure par le seul effet du temps qui s'écoule ou de la procédure qui s'éternise » comme le disait Pierre Draï, ancien premier président de la Cour de cassation. Et c'était un trouble manifestement illicite que de passer outre les droits des représentants du personnel !

Quant au délit d'entrave, incontestable, il peut bien sûr faire l'objet d'une plainte pénale. Mais la sanction maximale prévue par l'article L. 2317-1 est dérisoire : 7500 € d'amende. C'est acheter à bon prix la liberté de violer la loi et de continuer à le faire, car une telle condamnation n'oblige pas l'employeur à faire ce qu'il se refuse à faire ! Par contre, l'obligation de mener



à bien la consultation des comités concernés et le retard prévisible de plusieurs mois dans la poursuite des opérations sont autant de raisons de regretter d'avoir tenté de court-circuiter les élus !

Les CSE ne sont pas des chambres d'enregistrement qui devraient se contenter de distribuer des bons cadeaux ! Ce sont d'abord et surtout des partenaires incontournables du dialogue social dans l'entreprise qui doivent savoir comment faire respecter leurs droits.

**Simon Lequeux**

## Négociation collective

# Pour un dialogue social de meilleure qualité

**Le rapport de la Direction générale du travail sur la négociation collective 2019 est paru. Mille accords de branche ont été conclus contre 1380 en 2018 et la négociation d'entreprise a connu une progression significative avec 81 000 accords (+ 30 %). Au-delà du quantitatif, l'UNSA aspire à installer durablement un dialogue social de qualité, ce qui implique que les employeurs s'y engagent.**



©rogerphoto-stock.adobe.com

## ➤ Dans les branches

Les salaires sont le thème le plus abordé. Viennent ensuite l'égalité professionnelle, la formation professionnelle (dont la création des OPCO\*), ainsi que la protection sociale complémentaire. Si les salaires restent le premier thème négocié, l'UNSA constate que certaines branches ont encore des minima inférieurs au Smic. L'interprétation stricte par le ministère du Travail du salaire minimum hiérarchique, sans prise en compte des compléments de rémunération, a aussi conduit à des difficultés.

Pour l'UNSA, les accords de branche conclus s'inscrivent très majoritairement dans les obligations de négocier à la suite d'évolutions législatives. Presque tous les thèmes ont fait l'objet de moins d'accords qu'en 2018. La restructuration des branches avec l'objectif de 200 branches en 2019, puis l'annonce d'une nouvelle phase pour les réduire à 100, ont probablement pesé sur la vitalité du dialogue social.

## ➤ Dans les entreprises

Le nombre d'accords conclus en entreprise augmente, particulièrement dans les plus petites. 2019 a vu la poursuite de la mise en place des CSE et l'instauration de l'index « *égalité professionnelle* ». Participation, épargne salariale (avec la Loi Pacte), salaires et primes, temps de travail, sont les thèmes les plus négociés. Les conditions de travail (dont le télétravail et le droit à la déconnexion) représentent 4 % des accords.

Les évolutions législatives ont été davantage mobilisées par les employeurs (et notamment accord de performance collective, rupture conventionnelle collective...). Les petites entreprises,

particulièrement celles de moins de 50 salarié·es, s'emparent de plus en plus de leur possibilité de négocier. Celles-ci négocient l'épargne salariale, le temps de travail ou les salaires, la qualité de vie au travail restant surtout abordée lors des négociations obligatoires. Ces accords peuvent pourtant avoir des effets positifs en matière de performance économique et sociale.

Pendant la crise sanitaire, dans les branches, les entreprises, le dialogue social formel a permis d'agir, démontrant son utilité et son efficacité. Les négociateurs ont su s'adapter pour continuer à exercer leurs mandats, préserver la santé et la sécurité des salarié·es, et construire des solutions.

Au-delà du nombre d'accords conclus, la question première est donc la qualité du dialogue social qui, pour l'UNSA, doit conjuguer loyauté, transparence, respect des parties, responsabilité et nécessite une pleine implication des employeurs.

C'est pourquoi l'UNSA, attachée à un dialogue social de qualité utile aux salarié·es, avec des acteurs efficaces, a mis en place une plateforme d'aide pour accompagner ses équipes de terrain en conseil stratégique, aide juridique, formation, communication, développement.

**Florence Dodin**

**UNSA Please : 09 69 36 00 70**  
**[unsaplease@unsa.org](mailto:unsaplease@unsa.org)**

Bilan négoc collective :  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019\\_web.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_web.pdf)

\* Opérateurs de compétence



# Ça s'accélère...

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

## L'ORSEU, c'est :

*Votre expert-comptable  
 pour les expertises  
 Rebsamen, PSE, DAL*

*Votre expert agréé pour la  
 santé au travail*





Maître d'hôtel de Matignon, Claude Brunet a servi treize Premiers ministres. Il nous livre de nombreuses anecdotes, toutes aussi passionnantes les unes que les autres. On y apprend les exigences, mais aussi les attentions charmantes des premiers ministres et de leur entourage. Claude Brunet, en homme de l'ombre discret, sait nous les rendre attachants. Merci à l'auteur de nous avoir introduits dans les coulisses de ce haut lieu de la vie politique française. Un roman très réussi qui se lit d'une seule traite !

**Le maître d'hôtel de Matignon**  
de Gilles Boyer  
aux Éditions J.C. Lattès.



Cora, prise dans la spirale infernale de la réorganisation de l'entreprise qui a cessé d'être bienveillante, perd pied progressivement jusqu'à commettre l'irréparable.

Ce qui lui arrive peut arriver à chacun.e d'entre nous. Son histoire nous hante longtemps, pour garder en mémoire la distance à mettre entre le travail et nous-mêmes. Merci à Vincent Message, finaliste du Prix du roman d'entreprise et du travail, de nous l'avoir rappelé avec brio.

**Cora dans la spirale**  
de Vincent Message,  
aux Éditions du Seuil.

# 3 questions à



**Arnaud Schwartz**

**1** Comment, dans l'urgence, prévenir les risques liés aux changements climatiques et au non respect de la planète ?

Abus planétaire d'énergies fossiles et autres pratiques émettrices de gaz à effet de serre, surexploitation de l'environnement, urbanisation et aménagement non respectueux des contraintes et dynamiques naturelles : les scientifiques alertent sur les conséquences de notre modèle de société sur notre planète. À défaut de prendre en compte ces avertissements, relayés par nos 3500 associations regroupant près de 900.000 citoyennes et citoyens, nous en sommes à constater la répétition d'événements du genre de ceux intervenus dans le Sud-est du pays et ailleurs. Pourtant, que ce soit pour faire face à l'accélération du cycle de l'eau ou à d'autres phénomènes dévastateurs liés au changement du climat et à la perte de biodiversité, France Nature Environnement l'affirme : des solutions concrètes existent. Elles sont, entre autres, fondées sur la sobriété et la nature, partout et au plus près de chacun, dans tous les territoires. Avec ce lien, vous trouverez quelques exemples pour agir en faveur de communes vivantes et résilientes :

<https://www.fne.asso.fr/publications/sfn>

**2** La tentation, en cette période de crise, semble de reporter les réponses à apporter. La mobilisation pour la transition écologique s'oppose-t-elle au combat contre la crise ?

Alors que la Covid-19 a plongé le monde dans une crise à laquelle nous ne nous étions pas assez préparés, la période actuelle doit nous interroger sur le monde dans lequel nous vivons, mais aussi sur celui que nous voulons. Car la pandémie qui nous a frappés découle de nos modes de vie, et il nous faudra les transformer pour éviter qu'elle ne se répète.

Dans ce contexte très difficile, de nombreux risques sociaux vont se multiplier pour nos concitoyens : non-recours aux soins, difficultés pour se nourrir, payer son loyer, rembourser des prêts, difficultés de nombreuses entreprises qui vont occasionner des pertes d'emploi, l'accroissement de la précarité, des baisses de revenus.

Mais soutenir l'économie ne doit pas signifier mettre les ambitions climatiques ou la protection de la biodiversité de côté. Jouer des objectifs de court terme contre des enjeux de long terme, non moins importants, serait faire courir des risques majeurs à notre société.

La situation réclame au contraire une profonde transformation sociale, écologique, économique et démocratique.

# Arnaud Schwartz

Président de France Nature Environnement

**Président de FNE depuis 2017, Arnaud Schwartz est titulaire d'un diplôme universitaire de technologie en génie biologique, option génie de l'environnement et d'un Master en aménagement et développement local, rural et urbain.**

**Depuis 2016, France Nature Environnement et l'UNSA sont partenaires dans un accord de coopération.**

Les plans de sauvetage, de soutien et de relance représentent des opportunités de décarboner nos économies et de créer des emplois en fondant enfin nos objectifs sur la réalité des enjeux climatiques, plutôt que sur des courbes de PIB ou de consommation déconnectées de leur impact environnemental.

**3 France Nature Environnement réclame un pacte avec la nature pour prévenir, notamment, l'émergence de nouveaux coronavirus. Vous pouvez nous éclairer ?**

Avec son modèle de développement et l'accélération de la mondialisation, l'époque moderne a créé toutes les conditions favorables à l'émergence et la diffusion de ce type de virus. D'abord, en favorisant la déforestation et la destruction de ses habitats naturels, elle rapproche la faune sauvage des animaux d'élevage et des hommes, favorisant du même coup l'apparition de nouvelles pathologies. Ensuite parce que toutes les interactions y sont devenues plus nombreuses, plus fréquentes et plus faciles : l'agriculture intensive concentre les populations animales dans des espaces réduits, les zones d'habitation humaines se sont densifiées au cours des dernières décennies. Le développement des transports et l'internationalisation du com-

merce ont démultiplié les échanges et réduit les distances entre les zones de peuplement. De nouvelles chaînes de transmission sont ainsi créées, provoquant une redoutable poudrière. Les barrières de protection peu à peu levées, la probabilité que des épidémies régionales deviennent des pandémies s'est inévitablement renforcée. Les grandes lignes d'un pacte avec la nature se trouvent dans le plaidoyer porté par notre fédération, entre autres, sur les changements climatiques, l'érosion de la biodiversité, les solutions fondées sur la nature, l'artificialisation des territoires, les productions locales, le concept « one health » ou encore la réduction des pesticides. Pour en savoir plus, je vous invite à lire l'article sur <https://www.fne.asso.fr/dossiers/covid-19/alternatives-monde-environnement-et-utiliser-le-moteur-de-recherche-sur-www.fne.asso.fr>

Propos recueillis par  
**Jean-Pierre Gilet**

## Le rire de Cabu



Cette première et grande rétrospective consacrée à l'œuvre de Cabu rend un hommage joyeux au génial dessinateur de presse qui portait son regard à la fois insolent et salutaire sur notre société et sur le monde.

Cabu, qui dessinait comme il respirait, qui nous faisait rire et réfléchir, nous a sans doute légué son rêve exigeant de liberté.

Rétrospective gratuite à découvrir à l'Hôtel de ville de Paris, salle Saint-Jean **jusqu'au 19 décembre 2020**



Notre ami Alf croque sans retenue l'actualité : hôpital en péril, gilets jaunes, féminicides, pauvreté, Covid-19... Les « experts » qui dissertent sur nos petits écrans n'échappent pas aux coups de crayon incisifs et ironiques de cet inlassable pourfendeur de tout ce qui abîme la République.

**Le temps est à l'oracle**  
d'Alf aux Éditions Le livre en papier

À commander sur  
[alf-dessin-caricature.com](http://alf-dessin-caricature.com),  
[alf34110@gmx.fr](mailto:alf34110@gmx.fr)  
ou [publier-un-livre.com](http://publier-un-livre.com)

## Pour y voir plus clair sur la 5G...

La 5G s'est trouvée au cœur de récents débats. La Convention citoyenne pour le climat a même proposé un moratoire sur sa mise en place en attendant les résultats de l'évaluation de cette nouvelle technologie sur la santé et le climat.

Le déploiement de la 5G en France s'inscrit dans un contexte international et européen. Présenté en septembre 2016, le plan d'action de la Commission européenne prévoit un calendrier européen commun pour un lancement commercial coordonné des services de 5G en 2020.

### Qu'est-ce que la 5G ?

Elle est la cinquième génération de réseaux mobiles, qui succède aux technologies GPRS, EDGE, 3G et 4G. Les premières technologies ne permettaient que les appels vocaux puis l'envoi de SMS, puis de MMS. Les générations suivantes ont permis de développer de nouveaux usages tels que l'Internet mobile, les appels vidéo, les jeux en ligne, le streaming vidéo.

### Du débit augmenté à l'Internet des objets

À son lancement, la 5G va améliorer l'accès aux services proposés par les réseaux 4G en permettant notamment un meilleur débit et plus de capacité.

Puis elle favorisera le développement de services innovants :

- dans la santé avec la gestion des équipements médicaux dans l'hôpital ou la télémédecine ;
- dans les transports, avec les véhicules autonomes, la gestion du trafic ou encore le pilotage à distance de véhicules pour des interventions en zone sensible.

L'Internet des objets (automobile, capteurs divers, robots industriels, etc.) pourrait également bénéficier de la 5G et faciliter ainsi des applications multiples comme la ville intelligente, l'agriculture connectée, l'industrie 4.0, le véhicule autonome, etc.

### Pourquoi faut-il de nouvelles fréquences ?

Même si les réseaux mobiles actuels ont supporté l'augmentation de trafic lors de la crise sanitaire, les fréquences radio actuellement disponibles ne permettront pas de répondre à l'augmentation continue du trafic. Aussi, le saut de performance, permis par la technologie 5G accompagné de l'attribution de nouvelles fréquences dans la bande 3,5 GHz, donne la possibilité de répondre à la croissance et à la diversification des usages.

### Quel impact sur l'environnement ?

Si la 5G induit la fabrication de nouveaux équipements, elle aura aussi une meilleure efficacité énergétique à trafic constant et ses usages pourront contribuer à réduire les dépenses énergétiques et/ou l'impact environnemental d'autres secteurs tels que les transports ou l'agriculture. Dans ce contexte, l'ARCEP compte



5G@Tierney-stock.adobe.com

mettre en place un baromètre environnemental, en lien avec le gouvernement et l'ADEME, et a ouvert une plateforme de travail sur le thème « Pour un numérique soutenable ».

### Et notre santé dans tout ça ?

Les émissions électromagnétiques des réseaux mobiles doivent strictement respecter un certain nombre de seuils et de contraintes réglementaires. Avec les technologies existantes, le réseau envoie le signal de manière indifférenciée sur une large zone, alors que les antennes actives, en particulier celles utilisant des fréquences supérieures à 1 GHz, permettront avec la 5G de restreindre le signal à la seule zone de présence du terminal en communication.

La publication du récent rapport commun de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des finances (IGF) conclut « à une absence d'effets sanitaires spécifiques de la 5G en dessous des valeurs limites d'exposition. »

Mais le rapport reconnaît aussi l'importance du débat sur l'exposition de long terme, ou sur l'hypersensibilité électromagnétique. Il apporte des recommandations en termes d'information du public telles que le bon usage des terminaux. Le rapport recommande également de donner à l'ANSES plus de moyens pour mener ses propres recherches sur les ondes électromagnétiques, dans la perspective de l'ouverture de la bande des 26 GHz.

Pour l'UNSA, la France ne peut rester isolée dans le déploiement mondial de la 5G. Il s'agit là d'un enjeu de compétitivité pour le pays, bien au-delà du seul secteur des télécoms. Toutefois l'UNSA restera vigilante quant aux répercussions en matière de santé publique. Dossier à suivre...

Guillaume Trichard

## Abonnement UNSA

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)





**Avançons  
solidaires,  
protégeons  
chacun**

**Depuis 60 ans,  
la Macif s'engage  
à vos côtés**



**Essentiel pour moi**

Crédit photo : Oliver Rossi / Getty images

**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.



# DES MOYENS DE PAIEMENT QUI ONT DU SENS



Permettre aux salariés de déjeuner, faciliter l'accès à la culture, aux loisirs, aux services à la personne, et enfin stimuler la cohésion sociale et territoriale, voilà la mission du groupe Up. Inventeur du Chèque Déjeuner, ses titres spéciaux de paiement sont de véritables monnaies sociales, déclinées sous forme de chèques, de cartes ou d'applications mobiles. Elles sont destinées à des publics ciblés et orientent les flux d'argent vers des biens et services à forte utilité sociale.

Ainsi, le groupe Up permet aux entreprises et Comités Sociaux et Économiques (CSE) de proposer des avantages sociaux aux salariés et, aux pouvoirs publics, des aides ciblées aux populations. Son activité favorise le tissu local et, en cette période de crise sanitaire et sociale, soutient la relance de secteurs en difficulté.



## De véritables avantages sociaux

Fondée en 1964 par des militants avec le soutien des partenaires sociaux, la coopérative Chèque Déjeuner avait pour objectif d'améliorer la pause déjeuner en associant l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaires, employeurs, restaurants, pouvoirs publics). Rebaptisée groupe Up en 2015, elle permet aujourd'hui à 4 millions de salariés dans 140 000 entreprises ou collectivités de bénéficier de titres-restaurant, l'avantage social préféré des Français\*, qui invitent à la déconnexion, contribuent au lien social et au bien-être des salariés.

Up accompagne aussi les CSE dans leur mission d'action sociale et culturelle avec ses titres cadeau et culture. Pour favoriser l'équilibre de vie des salariés, employeurs et CSE peuvent également financer l'accès aux services à la personne avec le CESU Chèque Domicile (Chèque emploi service universel)... Autant de solutions pour simplifier la vie des bénéficiaires et soutenir l'activité dans les territoires.

## Des aides sociales

Et l'action de la Coopérative va bien au-delà. Le groupe Up produit des Chèque de Services pour plus de 1 200 CCAS (Centre communal d'action sociale) et 70 départements. Il s'agit par exemple des titres Alimentation et Hygiène délivrés aux plus démunis pour l'achat de biens de première nécessité. Tous ces titres deviennent progressivement des cartes, plus sûres dans leur utilisation. La carte UpCohesia par exemple a permis de venir en aide à 4 000 foyers à Saint-Martin et Saint-Barthélemy après le passage de l'ouragan Irma. Aujourd'hui, c'est aussi sous cette forme que l'État verse diverses allocations.

## Mobilisée au moment de l'épidémie

Depuis le début de l'épidémie de Covid-19, l'État et les collectivités ont versé au moyen des Chèque de services, près de 2 millions de titres Alimentation et Hygiène à plus de 60 000 personnes sans domicile. À Brest par exemple, 1 400 familles exonérées du paiement des cantines, ou à Bordeaux, des étudiants aidés par le Crous, en ont bénéficié. Up a ainsi mobilisé ses équipes tout en assurant leur sécurité pour produire ces titres sociaux en urgence.

Enfin, le groupe Up a milité en faveur de l'augmentation du plafond d'utilisation des titres-restaurant de 19 à 38 euros et de l'extension de leur usage soir et week-end. Conscient que le secteur souffre, Up a également choisi d'anticiper les règlements des commerçants car ces titres participent aujourd'hui à la relance, au moment où la consommation des touristes et les repas d'affaires sont en nette baisse.

À l'heure de la digitalisation, Up reste donc fidèle à ses valeurs en soutenant la consommation locale, au bénéfice des employeurs, des utilisateurs et des commerçants. Alors que les États européens lancent des plans ambitieux de relance de plusieurs dizaines de milliards d'euros, les solutions proposées par la SCOP (Société Coopérative et Participative) permettent d'orienter l'argent là où il faut.

[www.up.coop](http://www.up.coop)

### ZOOM SUR LES TITRES CADEAU/CULTURE :

- **UpCadhoc**, c'est 780 enseignes, 62 000 points de vente agréés et plus de 10 000 commerces de proximité
- **Chèque Culture**, c'est plus de 8 millions d'utilisateurs, plus de 4 200 clients et plus de 2 000 affiliés
- **Chèque Lire**, c'est plus de 3 500 librairies dans toute la France



\*source : sondage Robert Half

Le groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien