

UNSaMag

UNSA Magazine • N°213 décembre 2020 • prix : 2,50 €

Unité et solidarité : un impératif





Moi je suis
abonné à
UNSA TPE,
et vous ?

À partir d'1 € par mois (crédit d'impôt déduit)
Profitez de réductions exclusives, d'assistance juridique
et d'une hotline pour répondre à vos questions.

Rejoignez-nous dès maintenant sur tpe.unsa.org





Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Vivement demain !

Le temps des crises que nous traversons s'écoule à une telle lenteur que la langueur nous guette. Bref, pour le dire en mot simple : vivement demain !

Si, pour Élisabeth II, 1992 fut une « *Annus Horribilis** », il y a fort à parier que 2020, que nous achevons, l'ait été pour beaucoup d'entre nous.

L'envie de sauter à pieds joints dans une année que nous espérons porteuse de jours meilleurs est proportionnelle à la lassitude, aux peines et aux tensions qui nous accompagnent depuis de longs mois.

Dans ces moments, le besoin de fraternité, d'unité, de coopération est essentiel. Ce sont des mots bien connus des valeurs constitutives de notre engagement, mais, plus que jamais, nous devons les pratiquer et les mettre en actes.

Notre rôle n'est pas, pour nous, de surfer sur les peurs ou d'accompagner en les entretenant, les angoisses ou la morosité. Autour de nous, pour nos amis, nos collègues, nous devons être des créateurs d'espoir et de solutions. Nous le devons particulièrement aux plus fragiles des travailleurs, notamment ceux des très petites entreprises qui sont déjà les plus touchés par les crises en série. C'est tout le sens de notre dispositif d'aideurs de proximité** et ce, quel que soit le temps que nous y consacrons en plus de nos activités habituelles. Cet investissement fait honneur à notre conception militante d'un syndicalisme du service concret, de la proximité, de la solidarité et de l'efficacité.

En attendant les jours meilleurs, jours qui, quoi qu'il en soit, vont rallonger bientôt, je vous souhaite, à vous et à vos proches, d'excellentes fêtes de fin d'année.

* Année horrible (discours du 24 novembre 1992)

** Vous aussi, devenez des « *Zaideurs* » : <https://www.unsa.org/je-veux-etre-Z-aideur.html>

Sommaire

Zoom sur...	4
• L'UNSA dans les médias	
• Agenda	
Ils-elles font l'UNSA	5-6
• Scores UNSA aux élections CSE	
• Ils ont choisi de créer leur section	
• Nouvelles sections	
En direct	7
• Pauline Teyssier - UNSA CPAM 63	
Actu nationale	
• Santé mentale au travail	8
• Campagne TPE	9
• Plan de relance :	10-11
Au plan national et en région	
• Réforme des APL	12
• Fiche technique CPF/DIF	13
Dossier	15-18
• Chômage longue durée	
Fonction publique	20-21
• Réorganisation de l'État	
• Travail à distance	
• Agents vulnérables	
Europe et International	22
• CESE européen	
Libertés & droits humains	23
• Violences	
Focus juridique	24-25
• Droit d'alerte	
• Heures de délégation	
IRP	26
• Accord Télétravail	
Culture et Société	28-29
• Interview d'Antoine Bristielle	
Transition écologique	30
• Hydrogène : l'énergie du futur ?	
Adhésion UNSA Magazine	30

L'UNSA dans les médias



6 novembre

Laurent Escure : l'UNSA veut réveiller le syndicalisme

« Pour développer le syndicalisme dans les TPE, il faut être très concret. Offrir des services auxquels ces travailleurs n'ont pas accès. À l'UNSA, nous développons des relais de proximité. Répondre aux questions des salariés, faire de la formation à la négociation, créer des groupes WhatsApp, et proposer un tarif d'adhésion très bas permettant de bénéficier de services « type CE ». Recréer du lien de proximité est essentiel. Après tout, c'est ce qui se faisait autrefois dans les Bourses du travail ».

La Provence

12 novembre - Laurent Escure à la conquête des TPE

« On a relancé notre offre syndicale pour les salariés de TPE : pour 1 à 2 euros mensuels déduction fiscale faite, les salariés peuvent adhérer très facilement en ligne et bénéficier de réductions sur des activités sociales ou culturelles, d'une protection juridique et de l'appui classique du syndicat ».



17 novembre - Laurent Escure : un immense plan social invisible

« Il y a actuellement un immense plan social invisible qui touche tous ceux qui n'ont pas pu être embauchés, tous ceux qui ont vu leur contrat d'intérim ou CDD pas renouvelés. Un plan social qui frappe beaucoup de TPE dans l'hôtellerie, la restauration, la culture, sans parler des secteurs déjà fragiles qui vont être percutés en sortie de crise. On va avoir une montée en flèche du chômage. Il faut espérer que la reprise permettra de revenir assez vite à un niveau normal ».

Agenda CESE 2021

12 janvier

- Retour sur les suites données aux avis intitulés :
 - « Cohésion et transitions agir autrement. Rapport annuel sur l'état de la France en 2019 »
 - « Éradiquer la grande pauvreté à l'horizon 2030 »
- Résolution sommet de la Francophonie

13 janvier

- Retour sur les suites données à l'avis intitulé : « Travail, emploi et mobilités »
- Retour sur les suites données à la résolution intitulée : « La valeur de la matière première secondaire : l'exemple de la consigne »
- Filières stratégiques : comment définir les priorités ?

26 janvier

- Retour sur les suites données à l'avis intitulé : « Se donner un nouveau cap. Rapport annuel sur l'état de la France en 2020 »
- Plan de relance et déclinaison territoriale dans les Outre-mer

SUVEZ-NOUS...

EXPRESSION DIRECTE

PROCHAINE ÉMISSION DE L'UNSA :

« L'UNSA solidaire des salarié·es des TPE »

Dimanche 20 décembre, sur France 3, vers 11h30

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

UNSA MAGAZINE 213 DÉCEMBRE 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE
DIRECTRICE DE RÉDACTION : STÉPHANIE VALMAGGIA - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD
PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA CRÉA'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY
93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 2 RUE BERTHELOT 95500 GONESSE - TÉL. : 01 39 86 19 08
REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : DÉCEMBRE 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

Dès la mise en place des CSE mi-2018, l'UNSA a créé plus de 500 nouvelles sections d'entreprises. Pour plus d'un tiers d'entre elles, l'UNSA arrive en 1^{ère} place. En bleu, les scrutins où l'UNSA se présente pour la 1^{ère} fois.

Coopérative agricole

- **Oxyane**
Pusignan (69) - Coopérative agricole de céréales (5 branches) - 837 salarié·es
→ l'UNSA arrive 1^{ère} à égalité avec la CFDT avec 50 % des voix.

Sécurité privée

- **Lancry Protection Sécurité**
Aubervilliers (93) - 2265 salarié·es
→ l'UNSA arrive 1^{ère} avec la CFDT avec 46,5 % des suffrages, malgré la présence de 9 listes. La CFTC obtient 19,1 %, la CFDT 11,6 %. Les autres syndicats ne sont pas représentatifs.

Industrie

- **Chubb France**
Cergy (95) - Métallurgie - 2600 salarié·es
→ l'UNSA obtient 10,8 % des suffrages.
- **Schindler SA Chassieu**
Chassieu (69) - Métallurgie - 176 salarié·es
→ l'UNSA obtient 9 % des voix.
- **I dex Energies France**
Boulogne-Billancourt (92) - Équipement thermique - 2577 salarié·es
→ l'UNSA obtient 17,3 %.
- **Novo Nordisk**
Courbevoie (92) - industrie pharmaceutique - 273 salarié·es
→ l'UNSA obtient 17,3 %.

Aérien

- **Ste Aéroportuaire Guadeloupe Pôle Caraïbes SAGPC**
Les Abymes (971) - 223 salarié·es
→ l'UNSA arrive 1^{ère} avec 77,2 % des voix.
- **Corsair SAS**
Ajaccio (2A) - 847 salarié·es
→ l'UNSA obtient 7,8 % des suffrages.

Bureau d'étude technique

- **Devoteam SA**
Levallois-Perret (92) - 1664 salarié·es
→ la section UNSA arrive en 2^e position avec 24,3 % progressant de 2 places et de près de 12 points. La CFTC et Solidaires disparaissent de l'entreprise.
- **Société Réunionnaise d'Industrie et de Commerce**
Le Port (974) - 65 salarié·es
→ l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 44,2 % des voix. FO perd 20 pts et la CGT disparaît.
- **Informatique CDC Caisse des dépôts**
Arcueil (94) - 863 salarié·es
→ l'UNSA arrive 2^e avec 28,9 %.

Transport

- **Polybenne Vitrolles**
Vitrolles (13) - Transport routier - 175 salarié·es
→ l'UNSA obtient 100 % des suffrages.

Les courriers de Seine et Oise

Carrières-sous-Poissy (78) - 336 salarié·es
→ l'UNSA obtient 12,8 % des suffrages.

- **TND Ile-de-France Auneuil**
Beausemant (26) - 342 salarié·es
→ l'UNSA obtient 16,1 % des suffrages.

Propreté

- **Apolonia Bioservices**
Aubervilliers (93) - 99 salarié·es
→ l'UNSA obtient 100 % des suffrages.

Travaux publics

- **Midi Travaux publics**
Seysses (31) - 77 salarié·es
→ l'UNSA obtient 24,3 % des voix.

Enseignement

- **École et Collège La Salle St-Joseph**
Jurançon (64) - Enseignement privé non lucratif - 38 salarié·es
→ l'UNSA obtient 25 % des voix et 1 siège au CSE.

Associations

- **Fédération Départementale des Chasseurs Ardennes**
St-Laurent (08) - 15 salarié·es
→ l'UNSA obtient 100 % des voix.

Zoom sur...

→ Branche des agents de direction du Régime général de la Sécurité sociale

Du 2 au 6 novembre, s'est déroulée l'élection de la Commission paritaire de la branche, nouveau type d'élection lié à l'application du Code de la Sécurité sociale. Ce scrutin définit la représentativité syndicale au sein de cette Convention collective. Sur 2094 salariés inscrits, la liste UNSA arrive 4^e et obtient 16,2 % des voix et 2 sièges.

La CFDT obtient 42,1 %, puis se tiennent dans un mouchoir de poche FO 17,6 %, CGC 16,3 % et l'UNSA.

L'UNSA devient donc syndicat représentatif au sein de cette branche.

La CFTC ne franchit pas les 8 %, la CGT n'a pas présenté de liste. Elles perdent, ainsi, leur représentativité de branche.

Ils ont choisi de créer leur section UNSA

Ce mois-ci, nous vous présentons le parcours de deux salariés qui ont choisi de prendre en main le dialogue social dans leur entreprise et de créer leur section syndicale UNSA, pour faire avancer les dossiers.

Parcours divers, leur motivation est similaire : ils s'engagent et incarnent le syndicalisme moderne de l'UNSA.



Tony, 53 ans - ouilleur, depuis 25 ans chez Renault Trucks, 1400 salarié•es à Bourg-en-Bresse (01). Ancien délégué syndical central d'une autre organisation syndicale.

Nous avons créé la section UNSA car face aux enjeux de notre filière Automobile et « Poids-Lourd », nous avons besoin d'un syndicat moderne, de consensus, à l'écoute des salarié•es, qui refuse le dogmatisme et l'action politisée. L'industrie française doit répondre aux enjeux sociaux mais aussi environnementaux, et se tourner vers les jeunes car nos métiers sont nobles. Anticiper les enjeux de demain et accompagner les salarié•es d'aujourd'hui, c'est le sens de notre action à l'UNSA.



David, 51 ans - chef de projet IT, 31 ans d'ancienneté chez Polynt Composites à Drocourt (62), 210 salarié•es. Jusqu'ici élu sans étiquette.

Il y a quelques années, j'ai été élu comme candidat indépendant. Pour avancer dans les négociations, j'ai choisi de monter une section UNSA. L'UNSA me correspond parfaitement : neutre politiquement, pas de connotation négative, pas d'historique conflictuelle. C'est pour nous une base saine pour montrer qu'ensemble, salarié•es et direction, on peut dialoguer et avancer. Un dialogue social de bonne qualité, c'est bénéfique pour tous. Avec la section UNSA, on doit aussi penser l'après Covid-19, avec sûrement de nombreuses redéfinitions du travail tel qu'on le vivait avant.

Isabelle Reynaud et Gilles Mondon

Les nouvelles sections syndicales enregistrées par nos fédérations et syndicats

Santé privée

- Établissement français du sang Bourgogne-Franche-Comté
Besançon (25) - 479 salarié•es

Transport routier

- Transport Delisle DVB
La Ferté-Gaucher (77) - 94 salarié•es

Bâtiment

- Disdero
Vélizy (78) - 81 salarié•es

Hôtels, Cafés, Restaurants

- Rezidor Radisson Blu Hôtel
Lyon (69)

Bureau d'études techniques

- Société Eurovent Certita Certification
Paris (9^e) - 50 salarié•es

Établissement pour personnes inadaptées et handicapées

- APAEIA (réseau UNAPEI)
Avranches (50) - 99 salarié•es



Chaque mois, dans tous les secteurs d'activité professionnelles, des salarié•es décident de « bousculer les codes syndicaux » dans leur entreprise. Faire bouger les lignes, se prendre en main, agir et ne plus subir, participer au dialogue social pour améliorer les choses.

Concrètement comment créer sa section syndicale ?

Téléchargez le livret « Je crée ma section syndicale »
<https://nuage.unsa.org/index.php/s/NiKyoMZwC8LL2fd>

Isabelle Reynaud

CPAM 63

Des salarié·es créent leur section UNSA

Pauline Teyssier, technicienne de prévention précarité, et ses collègues ont choisi l'UNSA pour construire et ne plus subir.



1 Peux-tu nous présenter tes missions au sein de la CPAM ?

J'instruis les demandes d'aide financière concernant les assurés. Il s'agit de régler des problèmes d'accès aux soins qu'ils peuvent connaître en raison de leurs faibles ressources ou d'une perte de salaire liée à un arrêt de travail. Le service aide au retour et au maintien à domicile suite à une hospitalisation et trouve des solutions en lien avec la MDPH pour prévenir la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap.

2 Quelle est ta situation, celle des salarié·es, dans l'entreprise, dans ce contexte de crise ?

Avec la crise sanitaire, le télétravail a été organisé en urgence et de façon chaotique dans certains services. Les prestations liées à la Covid créent un surplus de travail important difficile à résorber. La qualité du service rendu s'en ressent. Dans mon service, le télétravail a été mis en place tardivement. Certaines collègues sont en difficulté par rapport à l'équilibre vie privée et vie professionnelle. En télétravail, la solidarité est difficile et c'est compliqué de se défendre en étant isolé.

3 Pourquoi as-tu décidé de rejoindre l'UNSA et, avec quelques collègues de créer une section syndicale UNSA au sein de la CPAM ?

J'ai eu auparavant des responsabilités dans d'autres organisations syndicales. Nous n'étions pas défendus. Il n'était pas aisé de se faire entendre, notamment parce que d'autres membres du syndicat faisaient barrage à nos revendications. Le plus compliqué pour nous, ce sont les risques psychosociaux. Nous pouvons céder au découragement, être même victimes de burn-out parce que nous avons le sentiment de ne pas avancer dans notre travail, de ne pas être entendus par la direction.

Nous voulons faire respecter nos droits, avoir l'assurance d'être défendus par le syndicat, savoir qu'en cas de problème nous serons conseillés, soutenus moralement et juridiquement, et peut-être ainsi être plus respectés.

Pour ces raisons, j'ai décidé de rejoindre l'UNSA et avec plusieurs collègues nous préparons la création d'une section syndicale UNSA dont je serai la représentante.

4 Comment et sur quelles questions voulez-vous agir prioritairement ?

Nous souhaitons un vrai dialogue avec la direction. Nous demandons de la bienveillance, du respect. Nous voulons une amélioration de la prévention des risques psychosociaux. Nous avons en fait une approche différente des autres syndicats, dans notre proximité avec les collègues, à l'écoute de leurs attentes. Pour l'instant, nous voulons aller vers chaque collègue en difficulté, le renseigner sur sa situation, définir ce qu'il sera possible de faire pour le défendre, l'éclairer sur ses droits. Face à l'individualisme, nous voulons créer une solidarité, une dynamique collective. Et devant des situations sans solution par le dialogue, nous mènerons les actions nécessaires.

On se bat pour un service public de qualité. C'est important pendant la crise où de nouvelles personnes, des jeunes en grand nombre, sont touchés par la précarité.

Bien sûr, nous comptons sur l'aide des responsables UNSA, pour agir efficacement. Nous pensons pouvoir nous appuyer sur des personnes disponibles, de bon conseil et compétentes sur le plan juridique.

Propos recueillis par Jean-Pierre Gilet

Santé au travail

Lutter contre la détresse psychologique

Une enquête du cabinet de conseil Empreinte Humanis publiée le 18 novembre 2020 souligne la hausse de la détresse psychologique dont souffrent 49 % des salarié·es. Cette dégradation est confirmée par le baromètre d'Opinionway. Dans le même temps, une enquête IFOP, réalisée pour Malakoff Humanis, révèle que les arrêts maladie de longue durée ont fait un bond de 33 % en une année, dans le secteur privé. Le taux de salarié·es arrêté·es pour troubles psychologiques a doublé en passant de 9 % à 18 %.

Pour l'UNSA, il est urgent de mettre en place des mesures pour prévenir et améliorer la santé mentale des salarié·es.



©alphaspirit-adobe.stock

La crise sanitaire vient mettre en lumière les faiblesses des approches préventives intégrées dans le domaine de la santé psychique au travail. La souffrance psychique monte en puissance depuis une vingtaine d'années, mais les mesures pour la prévenir tardent à se déployer.

Un accord cadre européen sur le stress existe depuis 2004, complété par un accord cadre de 2007 sur le harcèlement et les violences au travail. En France, il a fallu attendre juillet 2008 pour qu'un ANI sur le stress au travail soit signé et 2009 pour qu'il soit rendu obligatoire.

Les mesures du rapport Nasse et Légeron en 2008, pour faire sortir de l'invisibilité la dimension psychique de la santé au travail, sont loin d'avoir toutes vu le jour. La Fonction publique est encore plus en retard.

Pourtant la santé psychologique au travail n'est pas une dimension mineure. En plus des préjudices subis par les salarié·es, dépression et anxiété génèrent un coût important pour notre système de santé et pénalisent la performance des entreprises. Dans le contexte pandémique, les arrêts pour ces troubles sont autant de difficultés pour réorganiser les activités.

Dans les enquêtes précitées, seuls 32 % des salarié·es considèrent « que la direction de l'entreprise démontre sa préoccupation et son engagement pour la santé psychologique au travail ».

Ce déficit de considération et d'accompagnement des salarié·es doit évoluer vers plus de prévention et l'amélioration de la prise en charge.

Pour l'UNSA, la mise à disposition d'un numéro vert est un premier élément de réponse mais il est très insuffisant. **Des mesures doivent concerner tous les niveaux : les entreprises et administrations, les services de santé au travail et la reconnaissance des maladies psychiques dans le tableau des maladies professionnelles.**

Dans les entreprises et administrations, l'attention doit être portée sur les pratiques de communication et de management, sur la participation des personnes, sur le soutien apporté aux salarié·es (aide, accompagnement), sur les horaires de travail, sur la clarté des tâches ou des objectifs de l'organisation, sur la charge de travail, sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, sur la reconnaissance des engagements des salarié·es.

Pour l'UNSA, une stratégie intégrée doit être négociée dans le cadre du dialogue social pour couvrir la prévention, l'identification précoce, le soutien et la réadaptation en s'appuyant sur l'évaluation annuelle des risques psychosociaux. Les violences psychologiques, physiques ou sexuelles doivent être identifiées et prévenues, la formation des managers doit être systématique. Les SST doivent intégrer de nouvelles compétences en santé mentale. L'UNSA soutient également la reconnaissance en maladie professionnelle du *burn-out*.

Annick Fayard

TPE

Mobilisation des militant•es de terrain

Depuis le 13 octobre, les équipes **Territoires et Développement** de l'UNSA parcourent la France, physiquement puis virtuellement, pour présenter aux militant•es de terrain les dispositifs mis en place pour les salarié•es des Très petites entreprises et du particulier employeur. Pas moins de 20 journées « TPE Tour » se sont déroulées, et plus de 500 militant•es de toutes les régions y ont participé activement.

Laurent Escure est intervenu en introduction de ces journées. Il a présenté le dispositif de proximité mis en place par l'UNSA (les Z'aideurs) en rappelant que, le syndicalisme solidaire doit se rapprocher des salarié•es les plus isolé•es, les plus précaires, les plus éloigné•es des grands collectifs de travail. Il a souligné l'importance de revenir au syndicalisme originel, quand les Bourses du travail apportaient des services aux travailleurs. Les priorités des militant•es de l'UNSA c'est d'accueillir, aider, être utiles à ces salarié•es qui en ont le plus besoin.

Lors d'un exercice pratique, les militant•es ont pu constater qu'autour d'eux, nombreux sont les salarié•es des TPE auxquels ils peuvent proposer les services de la plateforme numérique UNSA TPE pour :

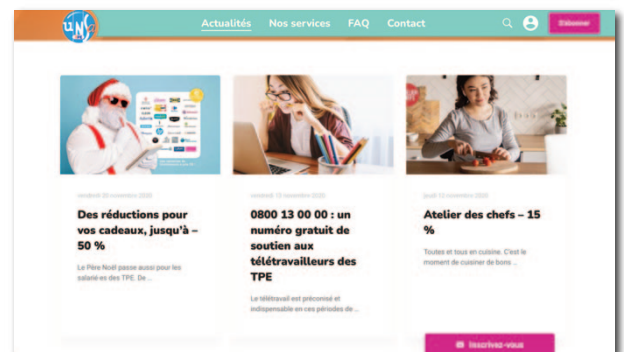
- bénéficier d'offres spéciales et de réductions grâce à un CE ;
- avoir des réponses à des questions que les salarié•es se posent ;
- pouvoir joindre des spécialistes du droit du travail pour une aide juridique personnalisée ;
- se faire accompagner par des correspondants de proximité ;
- se faire accompagner par un avocat dans le cadre d'une protection juridique couvrant l'activité professionnelle.

L'abonnement mensuel en ligne se souscrit en quelques clics, et les différentes offres permettent de s'adapter aux besoins des salarié•es des TPE.



LES Z'AIDEURS
au service des salarié•es TPE

TPE
2021



En complément, une présentation d'UNSA ProAssMat et du SUPNAAFAM UNSA a été faite. Les salarié•es du particulier employeur, les assistant•es maternel•es ont des contrats spécifiques qui relèvent du Code de l'action sociale et des familles, et non du Code du travail. Ces syndicats qui proposent des services adaptés à cette profession font un travail en lien avec les territoires pour asseoir leur notoriété et poursuivre leur développement.

Les unions régionales et départementales sont invitées à solliciter le secteur Territoires pour poursuivre ce travail d'information auprès des militant•es locaux. Elles seront ainsi équipées pour aller à la rencontre des salarié•es des TPE, et leur apporter leur aide.

Marie-Noëlle Rousse

Plan de relance

Pour une gouvernance partagée

La mise en place d'un comité de pilotage et de suivi de la relance dans chaque région doit se révéler comme une instance de dialogue social et redonner toute sa place aux Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle).



©freepik

Face à la crise sanitaire, économique et sociale, le modèle de développement territorial appelle des réponses appropriées aux situations locales. Pour accompagner les acteurs économiques, les secteurs professionnels et l'ensemble des citoyens, une convention de partenariat État - Régions était signée le 28 septembre dernier. Afin de renforcer la coordination des actions dans les territoires sur les enjeux d'emploi et de formation, un comité emploi-formation est mis en place pour déployer les dispositifs de France Relance.

L'accord de partenariat définit les principes et les modalités d'action conjointe de l'État et des Régions en faveur :

- de la relance des entreprises les plus éprouvées par la crise ;
- d'une plus grande résilience des territoires ;
- d'une véritable transition écologique et énergétique, pour une économie bas carbone.

Les 4 engagements de l'accord



Poursuivre leur mobilisation au service de la relance des secteurs économiques les plus touchés par les conséquences de la crise Covid



S'accorder sur les priorités stratégiques à inscrire dans les Contrats de Plan État -Région (CPER) et les accords de relance pour construire « le monde d'après »



Identifier une approche territorialisée et différenciée de la relance



Convenir de la nécessité de mobiliser davantage de moyens pour construire la relance

Lors du 1^{er} comité emploi formation État-régions, installé le 6 novembre dernier, la mise en œuvre d'actions communes du Plan de relance a été précisée. Elle se traduira notamment par la signature d'avenants aux Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC). Pour rappel, l'État consacre 15,6 milliards d'euros au volet « emploi et compétences » de France Relance. Par ailleurs, dans le cadre du Plan « #1 jeune / solution », une enveloppe supplémentaire de 700 millions d'euros abondera les Pactes régionaux pour financer les 100 000 parcours de formations qualifiantes ou préqualifiantes.

Lors de ce 1^{er} comité et selon « Régions de France », il a été affirmé la nécessité d'une mise en œuvre territorialisée de l'ensemble du volet « emploi-formation » du Plan de relance associant l'ensemble des parties prenantes (partenaires sociaux, service public de l'emploi, etc.) autour d'un co-pilotage État / Régions.

Pour l'UNSA, un co-pilotage avec toutes les parties prenantes et notamment les partenaires sociaux va dans le bon sens. Mais au-delà des déclarations, la traduction de bonnes intentions doit se concrétiser dans les faits. Au lieu de créer une énième instance, il conviendrait de redonner toute latitude aux Crefop. En effet, pour qu'un dialogue social s'installe, les Crefop ont toute légitimité pour co-piloter la gouvernance des politiques emploi/formation. L'urgence à répondre aux problématiques de terrain (secteurs sinistrés, reconversion...) requiert non seulement une approche partagée avec un diagnostic territorial au plus près des bassins d'emploi, mais aussi des réponses construites et coordonnées par tous. Aussi, pour mettre en œuvre les politiques de développement des compétences et d'emploi, les militants de l'UNSA, prendront toute leur place au sein de tous les comités régionaux emploi-formation, que ce soit dans les Crefop ou dans une nouvelle instance.

Christine Savantré

Plan de relance

Et en région ?

Les Unions régionales et départementales de l'UNSA sont parties prenantes des discussions et du co-pilotage des comités territoriaux du suivi du plan de relance nouvellement installés. Chloé Bourguignon, Secrétaire régionale de l'UNSA Grand-Est, région très touchée lors de la 1^{ère} vague de Covid-19, témoigne de l'importance du dialogue social territorial dans le cadre de la crise.



Chloé Bourguignon

Secrétaire régionale de l'UNSA Grand-Est

Quels sont les impacts de la crise sanitaire sur l'emploi et la formation dans ta région ?

La crise impacte fortement l'emploi : le nombre de chômeurs de catégorie A est en augmentation de 9,4 % au 3^e trimestre et ce chiffre monte à 12,4 % pour les jeunes de moins de 25 ans qui sont les plus touchés. Les secteurs les plus impactés sont l'industrie, le commerce, la construction et l'hôtellerie-restauration. Lors du premier confinement, certaines formations ont été suspendues ou ralenties, l'impact est un peu moins important depuis la rentrée.

Comment l'UNSA Grand Est est associée à la concertation « Emploi-Formation » et notamment au plan « #1 jeune 1 solution » ?

Une conférence sociale territoriale a été lancée en juin, de façon conjointe par l'État et le Conseil régional, et l'ensemble des partenaires sociaux sont impliqués. Trois groupes de travail ont été lancés dans ce cadre, dont un spécifiquement sur les questions d'emploi et de formation des jeunes, co-piloté par l'UNSA. L'objectif de ces groupes est de faire un constat partagé sur la situation au niveau régional et d'élaborer des propositions concrètes sur lesquelles les participant·es pourront continuer à travailler dans les mois à venir. Sur le plan « #1 jeune 1 solution » nous sommes informé·es, mais pas associé·es au pilotage.

Selon toi, le dialogue social régional est-il un échelon pertinent dans le cadre du plan de relance ?

L'échelon régional pourrait être pertinent, cependant nous faisons souvent face à une absence de dialogue social structuré à ce niveau ou à un dialogue social de mauvaise qualité, y compris dans les instances régionales thématiques comme le Crefop.



Pour tout savoir sur vos droits concernant la formation professionnelle, vos possibilités d'évolution et de reconversion...téléchargez le livret « Mes droits à la formation » sur le site de l'UNSA

<https://www.unsa.org/Vos-droits-a-la-formation-professionnelle.html>

En Grand Est, l'État et le Conseil régional travaillent depuis cette année de façon conjointe, ce qui a permis l'adoption d'un plan de relance régional et une communication plus cohérente sur les mesures mises en œuvre.

De nombreuses collectivités se sont mobilisées rapidement dès le printemps pour trouver des solutions à leur échelle permettant de limiter les impacts sanitaires, sociaux et économiques de la crise. Du point de vue de l'interprofessionnel régional, on voit que les déclinaisons du Plan de relance ont été pensées au niveau national et sont mises en œuvre par des services souvent débordés, et au niveau du Grand Est nous ne sommes pas réellement associés.

Quels sont les leviers pour construire un dialogue social renouvelé dans les territoires ?

Dans le Grand Est, il n'y avait pas ou peu de dialogue social régional et la crise sanitaire a été une occasion de tester une nouvelle façon de fonctionner entre partenaires sociaux, dans un cadre quadripartite. Une impulsion des préfetures, que cela soit au niveau régional ou départemental, est importante pour un dialogue social de qualité, avec des réunions régulières et suivies. L'articulation entre des réunions plus techniques, avec les services de la DIRECCTE par exemple, et des réunions plus politiques avec la préfecture et le Conseil régional, permettent de traiter les sujets en profondeur tout en rappelant notre vision et nos valeurs.

Les échanges intersyndicaux sont aussi des leviers importants pour faire avancer nos idées et œuvrer pour le progrès social : nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout, mais notre capacité à mettre en avant nos points de convergence, particulièrement en temps de crise, permettent aux syndicats de peser et de défendre les travailleurs et les travailleuses.

Propos recueillis par Christine Savantré

Réforme des APL

Le compte à rebours est lancé

Après plusieurs années de report, la réforme de la base de calcul de l'APL va entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021, l'idée étant d'apporter une aide au logement au moment le plus opportun. Elle trouve une application immédiate avec la crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons.



Concrètement, ça va se passer comment ?

Le changement porte sur les revenus pris en compte pour déterminer le droit à prestation et son montant.

Dorénavant, les ressources des 12 derniers mois glissants serviront à calculer l'APL, avec recalcul tous les trois mois. Ainsi, l'APL du premier trimestre 2021 sera calculée sur les revenus de décembre 2019 à novembre 2020, celle du second trimestre sur les ressources de mars 2020 à février 2021, et ainsi de suite.

Un plan de communication et d'accompagnement (courriers individuels et articles d'information et d'explication, vidéos, chabot*, foire aux questions, application mobile,...) est actuellement déployé et un simulateur en ligne prévu début janvier.

Aucune démarche ne sera nécessaire. La base de données mutualisée, commune aux organismes de Sécurité sociale, permettra le calcul automatique de l'APL pour la majorité des allocataires. La déclaration annuelle de ressources est supprimée, sauf cas particuliers.

Indexation annuelle des loyers et tiers payant seront automatiquement intégrés et actualisés au regard de ces nouvelles modalités.

Des gagnants et des perdants

Hormis les autres éléments de variation (composition familiale, montant du loyer, localisation du lieu de résidence) et cas dérogatoires, celles et ceux dont les revenus ont augmenté sur une période considérée, verront leur APL diminuée voire supprimée. Celles et ceux dont les ressources ont baissé verront leur APL rehaussée ou pourront y prétendre, sans avoir à attendre 2 ans, comme c'est le cas aujourd'hui.

- Les retraité•es, dont les revenus au moment de la retraite permettaient de demander l'APL, y gagneront.

- À l'opposé, les jeunes entrants dans l'emploi et les actifs au chômage qui reprennent un emploi, seront les grands perdants.
- Les étudiant•es bénéficieront d'un dispositif spécial, sous forme d'un forfait qui profitera notamment aux salarié•es, par neutralisation de leurs revenus dans le calcul de l'APL.

Les premiers à tirer profit de cette réforme, dès le 1^{er} janvier 2021, seront celles et ceux qui subissent de plein fouet la crise.

Des économies attendues par l'État revues à la baisse

S'appuyant sur la courbe de croissance qui profitait aux salaires avant crise, l'État comptait sur 1,2 milliard d'économies. Seule la moitié serait escomptée en 2021, vu l'augmentation attendue du nombre d'allocataires et des montants d'APL faisant suite à la crise actuelle.

Pour l'UNSA, il faut aller plus loin

L'UNSA maintient que la question de la structure du barème de l'APL reste entière. Revalorisation des montants, tranches supplémentaires, révision des seuils notamment, sont nécessaires pour prendre en compte toutes les formes de précarité.

L'UNSA continue à penser qu'une période de transition, pour tous les allocataires, en diminution ou rupture de droits, aurait été utile et souhaite que les économies réalisées soient réinjectées dans la politique du logement, qui va devoir faire face à une montée sans précédent de la pauvreté et des inégalités au sortir de la crise sanitaire.

(*) chabot : agent qui répond aux questions en direct par messages

Rachel Brishoual

TOUT SAVOIR SUR ...

DU DIF AU CPF

Le DIF (Droit individuel à la formation), ancien dispositif de formation professionnelle en vigueur jusqu'au 31/12/2014 pour les salarié.es du privé, pour les agents du public, à été remplacé par le CPF.



Si vous êtes agent public, agent statutaire d'une chambre consulaire ou salarié-e de droit privé d'une chambre d'agriculture, vos heures de DIF ont été reportées automatiquement en 2018, sans démarche de votre part.



Vous devez saisir le solde de ces heures DIF en ligne sur votre Compte personnel de formation **avant le 30 juin 2021** sur moncompteformation.gouv.fr.

Passé ce délai, elles seront perdues !

Où trouver vos heures DIF ?

- › sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015
- › sur une attestation spécifique transmise par votre employeur en 2015
- › sur le certificat de travail remis par votre dernier employeur avant décembre 2014.

Comment procéder concrètement ?

Rendez-vous sur le site officiel <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

1 Où trouver vos heures DIF ?

- › Vous devez vérifier que les heures acquises au titre du DIF ont bien été enregistrées sur votre CPF. Cliquez sur « Mes droits à la formation » puis « CPF privé + DIF ».
- › Pensez à bien vérifier la conversion de vos heures DIF en euros : 1 heure = 15 €

2 Vous venez pour la 1ère fois ?

- › Créez votre compte en vous munissant de votre numéro de Sécurité sociale. Inscrivez vos heures de DIF dans le champ « Mon solde d'heures DIF »
- › Vous voyez alors apparaître l'équivalence en euros : enregistrez !



LE CONSEIL DE L'UNSA

Conservez bien votre attestation DIF car elle sera demandée lors de la première validation de votre dossier de formation afin de pouvoir utiliser vos heures DIF.



• Expert & partenaire des CSE
pour une économie plus humaine

Une équipe de professionnels dédiée aux CSE,
disponible et à votre écoute



EXPERTISES RÉCURRENTES

- Situation économique & financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques



EXPERTISES PONCTUELLES

- Activité partielle longue durée
- Accord de performance collective
- Rupture conventionnelle collective
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Droit d'alerte



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

06.03.16.13.70 • accueil@explicite-cse.fr

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

Chômage de longue durée : prévenir et réduire



©manipulateur-stock.adobe

Prévenir et réduire le chômage de longue durée, c'est à cette question que le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a consacré un avis adopté en juin dernier. Rapporté par Luc Bérille et Jean-Michel Pottier, il ouvre un certain nombre de perspectives d'action principalement centrées sur les territoires.

Parmi les effets de la crise sanitaire de la Covid-19, figurent, au premier chef, ses conséquences économiques avec de redoutables répercussions sur l'emploi.

La mise au ralenti de l'activité aura en effet précipité nombre d'entreprises dans la difficulté, temporaire pour certaines, mais plus durable, voire insurmontable pour beaucoup. Le filet de sécurité de l'activité partielle aura permis de préserver des millions de contrats de travail et c'est essentiel.

Mais pas pour les précaires ou toutes celles et ceux dont l'entreprise aura, soit taillé dans ses effectifs, soit été précipitée dans la faillite, pas non plus pour les jeunes arrivant sur un marché du travail sévèrement atteint.

En témoignent les chiffres du chômage qui s'envolent, gonflés de dizaines de milliers de nouveaux demandeurs d'emploi en ce dernier trimestre 2020.

La tentation, face à une telle urgence sociale, pourrait être de se concentrer sur ce phénomène d'accroissement massif, au risque de laisser au second plan toutes celles et ceux qui étaient déjà privé·es d'emploi avant l'éclatement de la pandémie. Ceux-ci, dès lors qu'ils/elles sont chômeur·es depuis un an ou plus, constituent ce que les statistiques appellent « le chômage de longue durée ». Et l'arrivée de centaines de milliers de « néo-chômeurs » risque de signifier un recul supplémentaire dans une file d'attente déjà trop longue, avec les graves dégâts sociaux et humains afférents.

➤ Un constat et 20 préconisations

L'avis « *Prévenir et réduire le chômage de longue durée dans une perspective d'action territoriale* » répond à une saisine du président du Sénat. Son élaboration a été confiée à la section du Travail et de l'Emploi du CESE, pilotée par deux co-rapporteurs : Luc Bérille, ex-secrétaire général de l'UNSA, pour le groupe UNSA et Jean-Michel Pottier ex vice-président de la CPME, pour le groupe des entreprises.

Précédé d'un rapport de 82 pages faisant l'état des lieux du phénomène, il formule vingt préconisations. Son écriture s'est appuyée sur 19 auditions

de spécialistes et d'acteurs du dossier en sections et 34 rencontres menées par les rapporteurs, assorties de déplacements de terrain.

Débuté en décembre 2019 dans un contexte de remontée de l'emploi, ce travail s'est clos en plein confinement, avec un retournement brutal de la conjoncture et de l'emploi. Il a été adopté par l'assemblée plénière du CESE, le 24 juin 2020, par 189 voix pour, 20 contre et 2 abstentions. Il est consultable sur <https://www.lecese.fr/travaux-publies/la-prevention-et-la-reduction-du-chomage-de-longue-duree-dans-une-perspective-d-action-territoriale>



©momius-stock.adobe

Un phénomène durable en France

En 2018, en France, 1 112 000 personnes étaient au chômage depuis plus d'un an, c'est-à-dire en chômage de longue durée selon la définition de l'INSEE, soit 3,8 % de la population active. Ces chiffres illustrent l'installation du chômage long comme un phénomène durable et massif dans notre pays.

Ainsi, en 2019 et au tout début 2020, l'amélioration du marché de l'emploi s'est traduite par une baisse du nombre de demandeurs d'emploi. Mais les sorties de chômage ou de l'activité réduite ont surtout concerné les demandeurs d'emploi de moins d'un an. Du coup, malgré une conjoncture favorable en 2019, la part des demandeurs d'emplois a encore augmenté à cette période pour atteindre 47,5 %, soit près d'un chômeur sur deux.

Un phénomène complexe

La définition du chômage selon le Bureau international du travail (BIT) ne recouvre pas totalement la notion de demandeur d'emploi dont relèvent les inscrits à Pôle emploi qui, sans aucune activité ou en sous-emploi, doivent, sauf dispense, manifester des actes de recherche d'emploi.

À ces catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi, il faut en effet ajouter ce que l'INSEE a baptisé « *le halo autour du chômage* ». Estimé à plus de 1,6 million de personnes, il est constitué de celles et ceux se trouvant en situation proche du chômage, bénéficiaires ou non de minima sociaux (Revenu de solidarité active et allocation adulte handicapé).

Une grande hétérogénéité territoriale

L'ancienneté au chômage varie beaucoup selon les territoires, tout comme les chances de retour à l'emploi, très inégales en fonction du lieu de résidence de la personne en recherche d'emploi. Pour autant, vu son caractère massif, la problématique du chômage de longue durée n'épargne aucun territoire et s'impose donc partout.

Trois principaux facteurs de fragilisation des personnes sur le marché du travail

L'observation statistique permet d'identifier 3 principaux facteurs exposant particulièrement au chômage, et donc singulièrement au chômage long : le niveau d'éducation et de qualification, l'âge et la santé.

- Tout d'abord, un faible niveau de formation constitue un handicap durable sur le marché du travail que l'expérience professionnelle atténue trop faiblement.
- L'âge apparaît également comme une difficulté. Les débuts de vie professionnelle sont ainsi marqués par des phases de chômage, plus de 50 % des jeunes non diplômés faisant l'expérience du chômage de longue durée avant d'accéder à un emploi. À l'autre bout de la chaîne, les seniors sont davantage confrontés à cette difficulté que les autres classes d'âge. En 2018, 57,7 % des chômeurs de plus de 50 ans étaient sans emploi depuis plus d'un an et 38 % depuis plus de deux ans.
- Enfin, une part significative du chômage de longue durée est liée à des problèmes de handicap ou de santé pouvant conduire à des situations d'incapacité et de mise en invalidité professionnelle.

Une difficulté de retour à l'emploi indexée à la durée du chômage

La durée de privation d'emploi accroît la difficulté de retour à l'emploi. De plus, le durcissement des règles d'indemnisation par le régime d'assurance chômage prévu par la réforme gouvernementale risquerait de faire passer nombre de demandeurs d'emploi du régime de l'indemnisation, conçue pour favoriser la recherche d'emploi, à celui de l'assistance. Diriger les chômeurs vers les minima sociaux compromettrait le retour à l'emploi par ses effets matériels comme psychologiques.

Une myriade d'acteurs de l'emploi, de l'insertion et du développement économique

Les acteurs sont nombreux dans les territoires et leurs initiatives plurielles, avec des angles d'attaque très variés. Du coup, trop souvent, les demandeurs d'emploi de longue durée sont « ballotés » entre les différents services. Pourtant, des bonnes pratiques existent sur le terrain : un réseau constitué, une volonté de professionnalisation permettant une labellisation des acteurs et un accompagnement coordonné.

Une prévention insuffisante des affections invalidantes

La coordination entre les acteurs de la prévention et de la santé au travail reste à améliorer. De plus, le système français de traitement des maladies professionnelles et des situations d'incapacité, principalement orienté vers la réparation du préjudice, échoue à prévenir les sorties anticipées du marché du travail, nombreuses chez les plus de 50 ans. Les accords collectifs de branche ou d'entreprise sur l'aménagement de l'organisation du travail sont aussi trop rares.



Un appareil de formation à inscrire davantage dans la réalité des branches et des territoires

Une réforme de l'accompagnement des chercheurs d'emplois est en cours. Elle vise une prise en charge immédiate et globale pour un retour plus rapide vers l'emploi. Pour les publics les plus éloignés de la formation, un effort d'innovation pédagogique doit être poursuivi, ce que font certaines régions dans leur champ de compétences.

Si l'obligation de former les salarié·es et de veiller à leur employabilité est de la responsabilité des employeurs, ils peuvent désormais s'appuyer sur le plan de développement de compétences des entreprises. Encore faut-il garantir son financement, notamment via le Fonds national pour l'emploi.

Des dispositifs à développer pour soutenir l'activité dans les territoires en difficulté économique

Dans le pacte « Ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE) », les structures de l'IAE visent une progression des effectifs et un accueil des seniors sans emploi pour les accompagner jusqu'à la retraite par un CDI.

Quant au dispositif Zéro chômage de longue durée dans les territoires, ses évaluations montrent ses acquis comme ses difficultés de fonctionnement. Les liens des Entreprises à but d'emploi (EBE) avec le milieu économique du territoire ainsi que la professionnalisation des acteurs, sont des enjeux majeurs de la réussite du projet.

➤ LES PRÉCONISATIONS DU CESE

Face à ces caractéristiques du chômage de longue durée en France, le CESE a formulé 20 préconisations pour le prévenir et le combattre sur les territoires. La pandémie de la Covid-19 et la récession économique qu'elle a provoquée en renforcent l'urgence. Ces recommandations s'organisent autour de quatre clés : prévention, accompagnement et formation, force du territoire, contractualisation des acteurs. En voici les principales.



Pour assurer une gouvernance territoriale efficiente de la prévention et de la réduction du chômage de longue durée

- Mettre en place une contractualisation régionale au sein d'un consortium réunissant la région, les départements, les opérateurs de compétences en territoires (OPCO), les acteurs de l'IAE, les composantes du service public de l'emploi et du futur service public de l'insertion : l'objectif est d'assurer une répartition efficace des rôles pour l'accompagnement et le suivi des personnes vulnérables sur le marché du travail.
- Renforcer la compétence économique des régions par l'attribution d'un rôle d'anticipation des mutations économiques et de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences.

Pour veiller à une offre de service globale pour le développement des compétences, de la qualification et de l'accompagnement vers l'emploi

- Inscrire dans le contrat d'objectif et de gestion de France compétences un suivi précis de l'accès à la formation pour les salarié·es, et singulièrement pour les entreprises du 50 à 299 qui ne bénéficient plus de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
- Inscrire le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) dans la durée au-delà de 2022, en incluant dans ses publics cibles les salarié·es de faible qualification dont l'emploi est menacé et en sécurisant le financement des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation tout au long de la vie

- Mieux articuler nationalement les dispositifs d'aide sociale des chômeur·es de longue durée et le régime d'indemnisation des stagiaires de la formation professionnelle.
- Mettre en place un plan d'investissement pour l'innovation pédagogique et encourager le développement des actions de formation en situation de travail.

Pour assurer le maintien en emploi

- Renforcer l'approche coordonnée de la prévention des risques professionnels et du vieillissement au travail entre l'ensemble des acteurs (médecins de l'assurance maladie, du travail, de ville, ingénieurs de prévention des CARSAT).
- Confier aux branches professionnelles l'identification des emplois de reconversion et des formations correspondantes, les encourager, ainsi que les entreprises, à agir sur la pénibilité par des accords d'aménagement de l'organisation du travail.
- Étendre l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » et renforcer la professionnalisation des équipes encadrantes et des salarié·es des « Entreprises à but d'emploi ».

Luc Bérille



Jean-François,
cadre hospitalier.

Christelle,
professeure des écoles.

Jérémy,
agent de tri postal.

Cécile,
greffière.

Stéphane,
sous-officier supérieur.

Fabienne,
pompier militaire.

Jamal,
contrôleur ferroviaire.

Charlotte,
salariée d'une association.

Thomas,
agent dans la
distribution d'Énergie.

Marjorie,
policière.

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

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

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



ASSURÉMENT HUMAIN

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

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

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

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

Réorganisation territoriale de l'État

Focus sur 2021

La réorganisation de l'Administration territoriale de l'État, telle que définie par le Premier ministre en juillet 2018, sera effective en 2021.

Fonctions support mutualisées

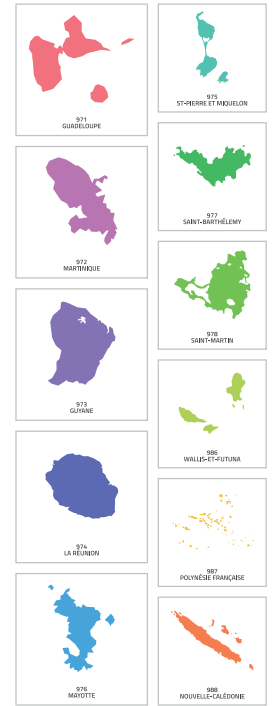
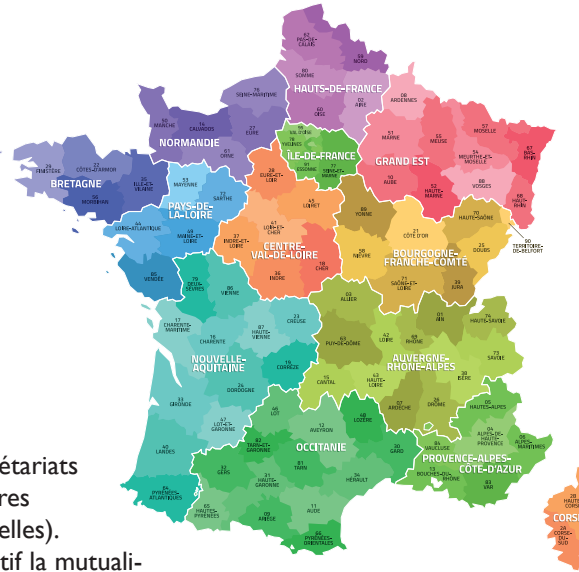
Le 1^{er} janvier verra la création formalisée des secrétariats généraux départementaux communs aux préfetures et DDI (directions départementales interministérielles). Placés sous l'autorité du préfet, ils ont pour objectif la mutualisation des moyens dans les départements du territoire métropolitain et d'Outre-mer. Mais leur périmètre peut s'élargir aux services des directions régionales (expérimenté en région PACA), ou encore aux services des finances publiques et/ou de l'Éducation nationale. Chargés de l'ensemble des fonctions support, les SGCD assureront notamment la gestion des moyens budgétaires, immobiliers, d'achat public, de logistique, de systèmes d'information et de communication, de ressources humaines.

Un pôle éducatif pour la jeunesse, le sport et la vie associative

À la même date, les missions sport, jeunesse et vie associative, quitteront les Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et les Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations dans certains départements pour rejoindre le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les recteurs de région académique et les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale seront alors compétents pour ce qui relève des ministres chargés de la jeunesse, des sports, de l'engagement civique et de la vie associative sous réserve des compétences des préfets de région et de département. Les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) seront chargés des compétences relatives au sport de haut niveau.

Des directions uniques pour les missions travail, emploi et cohésion sociale

Au 1^{er} avril 2021, seront créées au niveau régional les Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), fusion des actuelles DIRECCTE et DRJSCS. Elles auront en charge des politiques publiques regroupées par pôles : « Politique du travail », « Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », « Développement et de la sauvegarde des entreprises, de la politique de l'emploi, de la cohésion sociale, de la formation des professions sociales et de l'insertion sociale ».



Dans les départements seront créées des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) par fusion des DDCS et des unités départementales des DIRECCTE. Ces structures seront compétentes en matière de politique de cohésion sociale, de développement de l'emploi, d'insertion sociale et professionnelle, de l'accès et du maintien dans le logement et du travail.

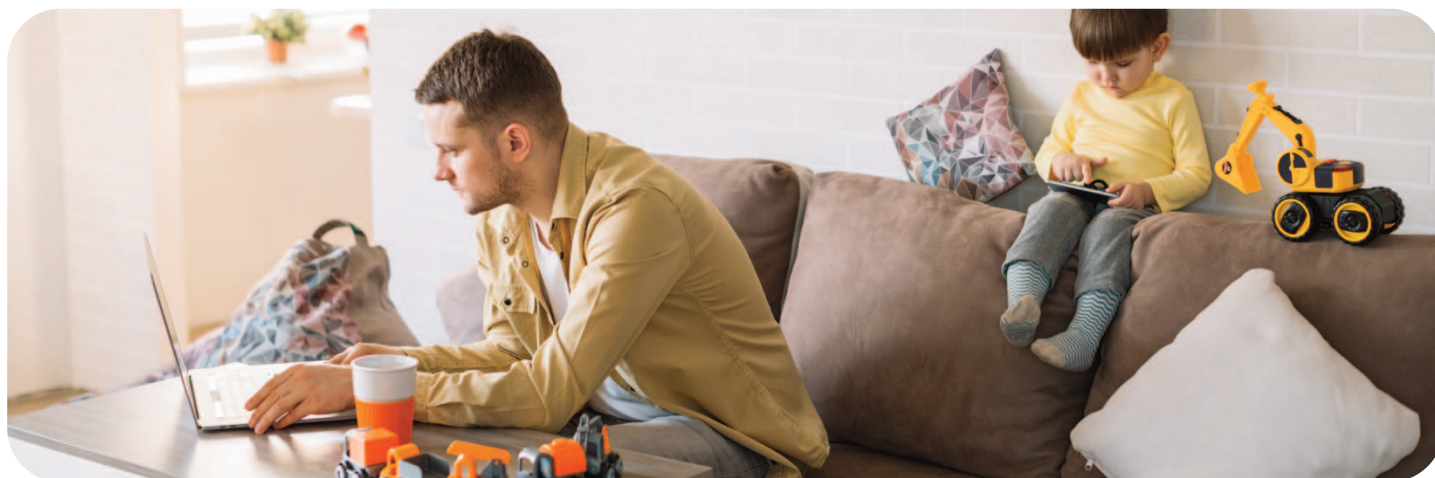
Cette nouvelle réorganisation des services de l'État, décidée par le gouvernement dans le cadre d'Action publique 2022, vient bouleverser l'organisation et le fonctionnement de services pas encore stabilisés.

Le risque est grand pour le pilotage et la mise en œuvre des politiques publiques au plus près des usagers (citoyens, collectivités, entreprises...) car, au-delà de la lisibilité de l'organisation des services de l'État, c'est la capacité à répondre aux attentes qui peut être interrogée. En particulier, les baisses d'effectifs des dernières années, comme les transferts de compétences opérés et à venir, entraînent le plus souvent la raréfaction des compétences et expertises.

Les agents publics exercent leurs missions dans des conditions de rémunération et de travail dégradées et dans un contexte de réorganisations permanentes. L'UNSA a obtenu des dispositifs d'accompagnement indemnitaires et RH mais elle revendique surtout des rémunérations revalorisées, des déroulements de carrière renouvelés et des conditions de travail plus protectrices.

Alain Parisot

Travail à distance

Un « choc culturel » dans la Fonction publique

©freepik

Alors même qu'une large majorité des agents aspirait à des modalités de travail plus compatibles avec leur vie privée, les employeurs publics ont rechigné à la mise en œuvre du décret sur le travail à distance, datant pourtant de 2016. L'UNSA Fonction publique demande désormais l'ouverture d'une négociation.

La mise en œuvre du télétravail se heurte à une forte hiérarchisation des liens professionnels, une posture descendante, un faible soutien des agents, l'exercice en mode dégradé et en urgence, le faible investissement en moyens matériels et professionnels, une culture de la défiance, le présentisme. Le droit à la déconnexion est inexistant, la culture de prévention est faible, un effort de formation managériale reste à faire comme un investissement dans les outils numériques.

Lors du confinement, au lieu de tirer des enseignements du travail à distance, dans la perspective d'un possible rebond de l'épidémie, les employeurs publics ont continué à résister.

L'UNSA a dû demander à la ministre d'élaborer une circulaire (7 octobre 2020) pour rappeler les possibilités de télétravail aux employeurs.

La seconde vague épidémique a de nouveau mis en lumière les difficultés des employeurs publics à permettre le télétravail à temps complet pour faire barrage aux contaminations. Pour l'UNSA Fonction publique, les 5 millions d'agents publics doivent bénéficier d'avancées dans ce domaine grâce à une négociation collective avec les organisations syndicales représentatives.

*Annick Fayard***Un nouveau dispositif pour les agents vulnérables**

Le décret du 11 novembre 2020 fixe une nouvelle liste de critères définissant les personnes vulnérables et clarifie leurs modalités d'organisation du travail et de prise en charge. Le télétravail devient la règle et, si les activités ne le permettent pas, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées sinon l'agent•e est placé•e en ASA. Pour l'UNSA Fonction publique, la clarification de ce dispositif était indispensable.

La nouvelle liste de critères pour définir les personnes vulnérables ne cherche pas à en réduire le nombre et s'appuie sur deux avis du Haut conseil de santé publique. L'accès au placement en ASA n'est envisagé que lorsque l'agent•e en situation de vulnérabilité ne peut pas être mis totalement en télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées. Le passage en ASA s'effectue à la demande de l'agent•e avec un certificat médical. L'employeur doit renforcer les moyens matériels en évitant le partage de poste de travail, d'outils et de lieux de travail, le nettoyage et la désinfection des locaux, les gestes barrières, l'aménagement des horaires. Il doit fournir les

masques en quantité et qualité suffisante et prendre en compte les trajets.

Si l'agent•e considère que les mesures de protection mises en place par l'employeur sont insuffisantes, c'est le médecin du travail qui apprécie ses besoins en fonction de critères sanitaires et de ses conditions réelles de travail. Pour l'UNSA, cela donne une garantie de protection à l'agent•e et un rôle au médecin du travail en adéquation avec ses compétences.

Annick Fayard

L'UNSA fait son entrée au Comité économique et social européen

L'UNSA accède pour la première fois de son histoire au Comité économique et social européen et siège désormais dans toutes les instances de représentation de la société civile organisée au niveau régional, national et européen.

Par décision du 18 septembre 2020, sur proposition des États membres, le Conseil européen a entériné la composition du Comité économique et social européen (CESE) pour la mandature 2020-2025. Il s'agit du 16^e renouvellement de ses membres, depuis son origine en 1958.

Le comité économique et social européen, c'est quoi ?

Organe consultatif de l'Union européenne, ayant pour mission essentielle de conseiller les institutions européennes et d'aider à la décision législative par la concertation, le dialogue et la recherche du consensus, il comprend 329 membres, dont 24 pour la France.

Le CESE est organisé en 3 groupes (employeurs, travailleurs, diversité) et porte chaque année environ 170 avis de consultations obligatoires, d'initiatives ou exploratoires. Les membres sont répartis en 6 sections de travail et autres observatoires, commissions consultatives ou groupes d'études.

Organisation renouvelée pour deux ans et demi

La session plénière constitutive des 27, 28 et 29 octobre 2020 avait pour objectif de fixer l'organisation du CESE, ainsi que la composition des groupes, des sections de travail et autres commissions pour les deux années et demi à venir.

Le CESE est renouvelé à 42 % avec 137 nouveaux membres et compte 32 % de femmes, laissant une forte marge de progression en matière de parité.

La présidence revenait cette fois au groupe des employeurs et c'est Christa Schweng qui a été élue. Issue de la Chambre économique fédérale d'Autriche, elle est membre du CESE depuis 1998 et ses travaux se sont portés sur l'emploi et les

affaires sociales. Elle est épaulée par 2 vice-présidents : Cillian Lohan, membre irlandais du groupe Diversité, sera chargé de la communication et Giulia Barbucci, du groupe des travailleurs et plus précisément permanente de la Confédération générale italienne du travail (CGIL), sera, elle, chargée du budget.

Oliver Röpke, qui représente la Confédération des syndicats autrichiens au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), prend la présidence du groupe des travailleurs.



La voix de l'UNSA

Attachée à une Europe sociale, l'UNSA prendra toute sa place au sein du CESE pour défendre les intérêts des citoyen·nes européen·nes et des travailleur·ses en particulier.

C'est Rachel Brishoual, secrétaire nationale en charge du secteur Europe-International, qui portera les positions de l'UNSA, particulièrement au sein de la section SOC « *Emploi, affaires sociales et citoyenneté* », ainsi qu'au sein de la Commission consultative sur les mutations industrielles (CCMI), qui traite notamment des défis numériques et environnementaux dans ce secteur.

Les amendements et prises de parole sont rares en plénière et les avis ne font pas l'objet de déclarations. La voix des uns et des autres est portée en section ou dans les groupes d'étude. Mais quel que soit le lieu de discussion, l'UNSA défendra toujours ses valeurs et ses positions.

Deux événements importants sont attendus dans les années qui viennent : la Conférence sur l'Avenir de l'Europe et la présidence française de l'Union européenne au 1^{er} semestre 2022.

Rachel Brishoual

Ultra-violents, casseurs de flics, policiers indignes : chassons-les !

Retrouvez des extraits du billet de Laurent Escure, particulièrement d'actualité. Il est en intégralité sur son blog www.laurent-escure.org



©misu-adobe.stock

Il est tout autant important de dénoncer les actes de violences inouïs de policiers sur un homme ou des sans-abris, que de dénoncer l'agression ou le lynchage de policiers par des ultra-violents et des casseurs de flics.

Et si j'ai condamné l'évacuation ignoble du camp de migrants de la Place de la République et le passage à tabac de Michel Zecler par des individus jetant l'opprobre sur l'uniforme de la Police républicaine et les valeurs qu'elle doit porter et défendre, je n'ai pas généralisé. Je sais que les autres policiers, qui sont le plus grand nombre, font leur travail normalement, avec professionnalisme et avec le respect de l'État de droit qu'ils représentent.

Et quand je condamne avec la même détermination l'agression dont sont victimes des policiers et des pompiers, voire leur lynchage en bande organisée à Bastille le 28 novembre dernier comme à l'Arc de triomphe il y a deux ans, je ne confonds pas ces voyous avec les manifestants.

Ce « moment » qui met à l'épreuve notre démocratie

Si on veut sortir de ce « moment » qui met à l'épreuve notre démocratie, des décisions radicales doivent être prises pour permettre à la modération et à la paix civile de gagner. Nous devons apporter notre soutien aux forces de l'ordre et aux gardiens de la paix, et nous attaquer aux brebis galeuses qui les salissent par leurs actes. Il appartient au gouvernement, à l'institution policière, à la justice de nous débarrasser de ceux qui piétinent nos valeurs et salissent leurs collègues.

Nous devons tout autant défendre la liberté de manifester et nous attaquer aux individus violents qu'ils agissent en bloc ou en électrons libres. Il appartient au gouvernement, à la police, à la justice mais aussi aux citoyens de nous débarrasser de ceux qui, par leurs actes criminels, piétinent l'état de droit et salissent les manifestations pacifiques.

Comment notre pays gagnera en tranquillité publique

Lorsque les faits sont établis et que la justice entre en œuvre, policiers indignes et casseurs de flics doivent être condamnés et sanctionnés, jusqu'à être exclus de l'institution policière pour les premiers et interdits de manifestations pour les autres.

C'est en nous débarrassant de cette double minorité que la confiance reviendra et la pression retombera. Et si la liberté d'informer est un bien précieux, le droit d'informer est parfois aussi un devoir. Journalistes ou citoyens, nous devons affirmer que le travail d'investigation, de repérage et de publication des témoignages et des images doit concerner autant les policiers indignes que les ultra-violents et les casseurs de flics.

Si ensemble, nous réussissons, notre pays gagnera en tranquillité publique, les policiers en fierté, les manifestants en sérénité.

Et tous, nous gagnerons en sécurité et en liberté.

Laurent Escure

Droit d'alerte

Faut-il s'alarmer d'une évolution prétorienne ?



©shyshka-adobe.stock

Cour de cassation, chambre sociale du 14 octobre 2020 (n° 19-11.508) : syndicat national CFTC c./ Manpower France

Après la dénonciation par les salarié·es d'une atteinte à leurs droits, l'alerte est déclenchée par la délégation du personnel par le droit (« l'alerte ») de saisir l'employeur. Ce droit est justifié en cas d'atteinte aux droits des personnes et notamment, de mesures discriminatoires non justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

➤ Les obligations de l'employeur alerté

L'employeur alerté doit procéder, sans délai, à une enquête. Il doit également prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, l'alertant peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue selon une procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toute mesure sous astreinte.

Dans l'affaire visée, un délégué alertant sur des inégalités de traitement avait demandé à la société la réalisation d'une enquête sur les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés des salarié·es intérimaires. Refus de la société. Outre la régularisation du calcul des indemnités compensatrices de congés payés, les juges saisis étaient invités à examiner l'inégalité de traitement subie par les salarié·es intérimaires par rapport aux salarié·es permanent·es, ainsi que la violation de la législation au titre d'une atteinte au droit au repos et à la santé (preamble de la Constitution du 27 octobre 1946 (art. 11) ; charte communautaire des droits sociaux fondamentaux (art. 8) ; directive 2003/88/CE (art. 7) et charte des droits fondamentaux (art. 31)).

Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel a décidé, à bon droit, que cette demande n'entraîne ainsi pas dans les prévisions de l'article L.2312-59 (ex. 2313-2) du Code du travail. Le « litige sur le calcul des indemnités compensatrices ne résultait pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise, mais d'un **désaccord dans le déroulement de la relation de travail...** ».

La Cour avait déjà écarté la possibilité de réaliser un droit d'alerte pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou d'heures supplémentaires (Cass. Soc. 3 février 1998, n° 96-42.062).

➤ Quelles conséquences ?

Il s'agit avant de recourir au droit d'alerte :

- de bien s'assurer des droits auxquels il est porté atteinte ;
- de qualifier et fonder la nature des discriminations que l'on souhaite dénoncer.

Toute différence d'application du droit entre les salarié·es, même si elle est légalement contestable, n'intègre pas les natures des atteintes aux salarié·es visées par l'article L. 2312-59 (même s'il peut y avoir a priori un doute, l'exercice même du droit d'alerte permettant, par une enquête, d'établir un lien ou non entre un manquement à la règle de droit social et une discrimination...).

Il faut donc se ranger à l'idée d'un droit d'alerte dont l'exercice est légalement mal construit, partiellement aléatoire et potentiellement restrictif de l'identification et de la sanction d'atteinte à des droits et libertés, conséquences ou à l'origine même de la non-application du droit du travail par l'employeur.

Christian Herges - Responsable juridique

Paiement des heures de délégation

Quid des dimanches et jours fériés ?



Un conducteur receveur avait été engagé en 2005 par une entreprise de transports. En 2011, le salarié a ensuite été élu membre du CE puis du CHSCT. En 2014, l'employeur avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le remboursement par le salarié des heures de délégation posées en dehors du temps de travail : ayant utilisé ses heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail et sollicitant leur paiement comme heures supplémentaires, il appartenait au salarié de prouver que leur utilisation, en dehors de l'horaire normal de travail, était justifiée par les nécessités du mandat. Les juges avaient débouté l'employeur de sa demande.

Un exercice du mandat justifié et conforme à la législation relative au temps de travail et à la prise de congé...

Dans son arrêt inédit du 14 octobre 2020 n° 18-24.049, la chambre sociale de la Cour de cassation contredit les juges du fond et rappelle au visa, deux points essentiels :

- Les heures de délégation sont payées comme temps de travail et lorsqu'elles sont prises en plus de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées comme heures supplémentaires. Déjà, ces heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail devaient respecter la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier (Cass. soc. 25 juin 2008, n° 06-46-223).
- Il appartient au salarié qui prend ces heures les dimanches et jours fériés de démontrer que cela est justifié par les néces-

sités de son mandat (articles L. 2325-7 et L. 4614-6 du Code du travail alors applicables).

C'est donc au représentant du personnel de prouver qu'il n'a pas pu faire autrement que de prendre ses heures de délégation hors temps de travail (cf. Cass. soc. 20 juin 2007, n° 06-41.219).

On attendra avec intérêt les attendus de l'arrêt de renvoi pour préciser quels types de justification sont acceptables par les juges.

Cela induit enfin que la haute juridiction entend également rappeler aux employeurs l'obligation qui leur incombe de permettre aux membres élu·es ou non d'instances représentatives d'exercer leur mandat dans des conditions acceptables pour la défense des salarié·es.

En conclusion, si vous voulez exercer votre mandat le dimanche ou un jour férié, simplement parce que vous avez du temps et parce que cela vous arrange, n'attendez pas de l'employeur qu'il vous paie les heures et de surcroît les heures supplémentaires ou donnez-vous les moyens de justifier que vous n'aviez pas les moyens de le faire un autre jour, ... ce qui sera, on l'imagine, très compliqué... L'exercice du mandat syndical est donc bien d'abord mis en œuvre en application des lois dont il est lui, « mandat syndical », le premier, censé faire respecter par l'entreprise...

Joëlle Boullier - service juridique

Télétravail

Un accord ni normatif, ni prescriptif

La négociation sur le télétravail a débouché sans surprise sur un accord national interprofessionnel, ni normatif, ni prescriptif. L'UNSA estime qu'il aurait été nécessaire d'adapter les textes à un nouveau rapport au travail appelé à se développer. En l'état, cet accord pourra servir de point d'appui dans les négociations d'entreprise, de branche ou l'élaboration d'une charte.

Une définition du télétravail incluant trois types de travail est précisée - ordinaire, occasionnel et exceptionnel - ainsi que les lieux d'exercice possibles (habitation, tiers-lieux).

Le texte rappelle que c'est « *un accord ou une charte qui précise les conditions de sa mise en place. En l'absence d'accord collectif ou charte, un accord de gré à gré (employeur-salarié) est possible* ». Dans ce dernier cas, le texte souligne l'utilité de recourir à un écrit.

L'importance du dialogue social, la préservation du lien social et de la cohésion de la communauté de travail, la prévention de l'isolement du/de la salarié•e, l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes, le double volontariat (salarié•e-employeur), la réversibilité, figurent dans l'accord.

L'accord reprend le Code du travail sur la présomption d'imputabilité de l'accident de travail à l'employeur, rappelle que les frais professionnels doivent être supportés par celui-ci en précisant que c'est pour tout type de télétravail et que ce peut être le sujet d'un dialogue social en entreprise.

Le texte pointe la prise en compte de situations particulières telles que les nouveaux•elles salarié•es, les alternant•es, les salarié•es en situation de handicap ou présentant des problèmes de santé, les aidants familiaux, les salarié•es en situation de fragilité.

L'accompagnement des salarié•es (managers et salarié•es télétravailleur•ses ou sur site) fait l'objet de recommandations dont des formations spécifiques aux évolutions managériales, à l'utilisation des outils numériques à distance...

L'accord mentionne que la définition des critères d'éligibilité des activités peut utilement alimenter le dialogue social et que le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur.



©fizkes-adobe.stock

Il est préconisé d'anticiper le recours au télétravail dans des circonstances exceptionnelles, notamment en analysant en amont les activités éligibles pour garantir la continuité de l'activité.

Concernant le dialogue social, le texte indique l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles pour adapter, par accord, certaines modalités.

Enfin, pour permettre aux représentant•es élu•es du personnel et mandataires syndicaux•ales de maintenir le lien avec les salarié•es, un accord (ou une charte) peut prévoir d'adapter les modalités du dialogue social (utilisation des outils numériques...).

Quelques recommandations nouvelles apparaissent, tels la définition des critères d'éligibilité impliquant les représentant•es du personnel et du CSE, l'accompagnement et la formation des salarié•es, la vigilance à exercer pour préserver la santé et sécurité des salarié•es et notamment celles et ceux en situation particulière, mais globalement les préconisations relèvent pour beaucoup d'une actualisation devenue indispensable. L'importance du dialogue social étant rappelée, cet accord offre une base de négociation qui fait reposer, sur les acteurs, la volonté d'aboutir dans les entreprises et les branches à des accords de qualité.

Reste au gouvernement à définir ce qui sera normé et prescriptif. L'UNSA suivra avec attention les suites données.

Florence Dodin

S'inspirer, réserver, profiter simplement



Avec vos Chèques-Vacances Connect et son application Chèque-Vacances, c'est **plus de temps pour l'essentiel !**

Les Chèques-Vacances Connect vous permettent de **payer au centime près** et dès 20€ d'achat directement depuis votre application Chèque-Vacances.

Salariés du secteur privé, contactez votre CSE.

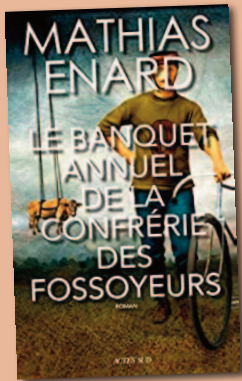


Découvrez toutes les offres de nos partenaires sur :

leguide.cheque-vacances-connect.com

Pour plus d'informations :

cheque-vacances-connect.com



Pour les besoins d'une thèse sur « La vie à la campagne au XXI^e siècle », un étudiant en anthropologie s'installe à La Pierre-Saint-Christophe, un village fictif du Marais poitevin, pour y observer les us et coutumes de ses pittoresques habitants, monsieur le Maire en tête, truculent patron de l'entreprise locale de pompes funèbres. L'auteur de *Boussole*, prix Goncourt 2015, né à Niort, explore les ressources du pays de son enfance, en donnant libre cours à sa fibre comique.

Le Banquet annuel de la Confrérie des fossoyeurs
Mathias Enard
aux Éditions Actes Sud

Trois expos... quand même !



Pendant le confinement, même si les musées sont fermés, il est possible de découvrir, de chez soi, de nombreuses expositions par la grâce du numérique.

Nous vous recommandons trois visites particulièrement intéressantes :

L'expo Pompéi chez vous
<https://www.grandpalais.fr/fr/expo-pompei-les-dessins>

Le musée de la piscine de Roubaix
<https://my.matterport.com/show/?m=NCs51NB7uMo>

La Chapelle royale de Versailles et sa musique
<https://expodcast.cmbv.fr/fr/>

3 questions à



Antoine Bristielle

1 **Votre étude montre que le refus du masque est nourri par une défiance importante vis-à-vis de la parole scientifique et politique. Comment en est-on arrivé là ?**

C'est un phénomène préoccupant pour notre démocratie, notamment dans cette période de crise. Le manque de confiance dans les institutions politiques existe chez un nombre important de nos concitoyens. Ainsi, seulement 11 % font confiance aux partis politiques.

Le niveau de défiance est particulièrement élevé chez les personnes anti-masques. La confiance dans les institutions, notamment dans celle de la présidence de la République, s'est dégradée ces dernières années. Notre système électoral ne permet pas au président de la République de disposer d'une base sociale solide.

La déconnexion entre les promesses électorales et le réalisé explique aussi cette défiance. En outre, sous l'effet des réseaux sociaux, de certains médias adeptes du spectaculaire, on assiste à une désacralisation de la parole et de la fonction officielles.

Des personnes peuvent, de bonne foi, mettre en doute la parole scientifique sur le port du masque. Les attermoissements du gouvernement, les controverses

scientifiques artificiellement construites et mises en scène, n'ont pas aidé à se faire une opinion éclairée.

Alors qu'avant la crise, les 3/4 des Français faisaient confiance aux scientifiques, cette confiance s'est effondrée depuis, perdant environ 20 points.

Il faut noter que cette défiance est la plus forte chez un public d'un niveau culturel élevé.

36 % des anti-masques appartiennent aux catégories des cadres et des professions intellectuelles supérieures.

2 **Vous parlez de thèses complotistes...quels sont les moteurs du développement de ces thèses ?**

La défiance envers la parole officielle laisse la place à ce qu'émergent et se diffusent diverses thèses complotistes. 43 % des Français pensent que le gouvernement serait de mèche avec l'industrie pharmaceutique contre la population, certains avançant que « la pandémie serait terminée et que le masque serait une sorte de muselière pour asservir le peuple ».

Plus une personne est jeune, moins son niveau d'éducation est élevé, plus elle sera ouverte au complotisme. Les réseaux sociaux, une certaine télévision et des radios soucieuses surtout de l'audimat participent à leur diffusion.

Antoine Bristielle

Diplômé de l'IEP de Strasbourg, doctorant, agrégé de sciences sociales, Antoine Bristielle vient de réaliser l'étude « Bas les masques ! » : sociologie des militants anti-masques pour la Fondation Jean Jaurès.

Aucun pays démocratique n'est épargné. Aux États-Unis, les idées conspirationnistes sont très répandues, en particulier parmi les électeurs républicains. Il existe là-bas une défiance structurelle qui tient à la polarisation politique forte entre Démocrates et Républicains. Le recours aux contrevérités peut faire partie du jeu pour déstabiliser l'adversaire. Dans ce registre, la mouvance QAnon a développé des allégations délirantes pour soutenir la candidature de Donald Trump.

3 **Quels moyens une démocratie comme la nôtre peut mobiliser contre le complotisme, les Fake news et la désinformation ?**

Les pouvoirs publics doivent s'attacher à tenir des contre discours argumentatifs, pédagogiques vers nos concitoyens.

Il doit y avoir aussi une exigence de responsabilité de la part de l'ensemble des médias. Une chaîne d'information en continu a offert récemment une tribune au producteur du documentaire complottiste et mensonger « Hold-up ».

Face à ce phénomène qui représente un réel risque de déstabilisation pour les démocraties, le rétablissement de la confiance est une nécessité. Sans celle-ci,

de multiples thèses contestables auront l'espace pour se développer et alimenter de nouveaux mouvements, comme celui des anti-vaccins.

La reconquête de la confiance, dans notre pays, sera un travail de longue haleine. Elle devra passer par un nouveau système électoral permettant une meilleure représentation politique.

Sur les questions touchant à la santé, à la stratégie sanitaire, la clarté, la transparence sont nécessaires pour éviter la suspicion, rassurer et permettre une acceptation des décisions.

Enfin, bien sûr, par l'éducation, dans les écoles, les familles, dès le plus jeune âge, l'esprit critique doit être développé pour donner à chacun le recul nécessaire, pour former à la recherche de la vérité, notamment face à la présence envahissante des réseaux sociaux.

Retrouvez l'étude « Bas les masques ! » : sociologie des militants anti-masques <https://jean-jaures.org/nos-productions/bas-les-masques-sociologie-des-militants-anti-masques>

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Œuvre posthume et inachevée, publiée par Catherine Camus 34 ans après l'accident qui a coûté la vie à son père, *Le premier homme* est en grande partie autobiographique. Camus avait l'ambition d'en faire le roman de l'Algérie, de la colonisation et des drames de l'indépendance, à travers sa propre histoire. On y découvre son enfance, marquée par l'absence du père ; on mesure pour lui l'importance de l'école, force libératrice incarnée par M. Bernard, personnage inspiré de l'instituteur du jeune Albert, M. Germain. Quand il recevra le prix Nobel, Camus lui écrira pour lui dire toute sa reconnaissance. Ce courrier, annexé au roman, a résonné d'une tragique actualité lors de sa récente lecture dans la cour de la Sorbonne. Quel plus bel hommage pouvait être rendu au professeur assassiné, que cet élan de gratitude d'un grand écrivain envers « celui qui a tendu une main affectueuse au petit enfant pauvre » pour lui ouvrir les portes d'un monde de culture et d'humanité ?



Le premier homme
d'Albert Camus
dans la collection Folio
aux Éditions Gallimard

Hydrogène : l'énergie du futur ?

La crise climatique pousse les pays à développer massivement l'hydrogène décarboné pour remplacer les énergies fossiles. C'est le cas de plusieurs pays dans le monde dont la France. Il faut remonter à la crise pétrolière de 1973 où la France avait fait le choix du nucléaire pour retrouver cette opportunité énergétique. En effet, l'hydrogène constitue une vraie piste d'avenir pour la transition écologique et technologique en permettant le développement des énergies renouvelables décentralisées et des solutions de mobilité verte.



©Mediaparts-adobe.stock

inépuisable, non-émetteur de gaz à effet de serre, l'hydrogène est un « vecteur énergétique » qui doit être produit puis stocké avant d'être utilisé.

Gaz léger, naturellement présent sur terre, très réactif, il se combine avec beaucoup d'éléments chimiques, l'eau et les hydrocarbures.

Utilisé dans l'industrie, l'hydrogène peut être produit par électrolyse de l'eau ; si l'électricité utilisée est d'origine renouvelable on dit alors qu'il est « vert ». Ainsi, l'hydrogène est dit « décarboné » quand ni sa production ni son utilisation n'émettent de CO₂. Il a l'avantage de pouvoir être stocké sur de grandes périodes.

Un espoir pour la mobilité verte

L'hydrogène est une source d'énergie pour de nombreuses applications de mobilité, transport collectif de personnes et transport de marchandises, là où les solutions à base de batteries sont plus difficiles à mettre en œuvre. Il ne rejette que de l'eau, sans émissions de particules, de soufre, d'oxyde d'azote. Il contribue ainsi à l'amélioration de la qualité de l'air.

Les voitures domestiques hybrides fonctionnant à l'électricité et à l'hydrogène peuvent recharger leur batterie en roulant. L'autonomie des véhicules électriques serait prolongée jusqu'à 500 kilomètres par recharge.

Du plan de relance à la filière industrielle ?

La ministre de la Transition écologique et le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance ont présenté, le 8 septembre dernier, la stratégie nationale pour le développement de l'hydrogène décarboné en France.

Faire de la France un acteur mondial de l'hydrogène à l'horizon 2030 est l'objectif.

Le gouvernement a décidé d'y consacrer 7,2 milliards d'euros d'ici à 2030, dont 2 milliards dans le cadre du plan de relance en 2021 et 2022.

Il songe en particulier aux futures « giga-usines » de piles à combustible pour les véhicules à hydrogène. Entre 50 000 et 150 000 emplois directs et indirects sont espérés.

Du gris au vert...

Pour les ONG environnementales, seul l'hydrogène « vert » produite à partir d'électricité d'origine éolienne, solaire ou hydraulique a un intérêt.

Or le plan Hydrogène mentionne aussi l'hydrogène bas carbone « gris », qui pourrait être produit à partir de gaz et de l'électricité nucléaire. Cette forme d'hydrogène est d'ailleurs la seule utilisée à grande échelle aujourd'hui.

L'un des défis majeurs à relever est le coût de production. La production d'hydrogène « vert » coûte aujourd'hui jusqu'à 5 € le kilo, contre 2,5 € pour l'hydrogène « bleu » (avec capture du carbone) et seulement 1,5 € pour l'hydrogène « gris » (produit à partir de gaz naturel).

À lire :

<https://www.cea.fr/comprendre/Pages/energies/renouvelables/essentiel-sur-hydrogene.aspx>

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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

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

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



**Avançons
solidaires,
protégeons
chacun**

**Macif Solidarité
Coups Durs
est là pour
vous aider**

Macif Solidarité Coups Durs est un **service d'accompagnement à distance offert aux sociétaires Macif**, proposant un soutien et des conseils lors de difficultés financières ou familiales.



Essentiel pour moi

Crédit photo : Willie B. Thomas - Getty Images.

Le service **Solidarité Coups Durs** proposé par la Macif est mis en œuvre par **DOMPLUS**, SAS au capital de 786560 euros, RCS Grenoble 431693027, siège social : 3 rue Roland Garros 38320 Eybens.

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.