

UNSaMag

UNSA Magazine • N° 205 décembre 2019 • prix : 2,50 €

L'UNSA dans l'action

par la négociation et la mobilisation



Oui Please !

- 1 numéro unique,
- 5 services spécifiques,
- un accompagnement personnalisé,
- > c'est cela UNSA Please !

**L'UNSA innove
à destination
des équipes UNSA
de terrain !**

Au quotidien, dans les entreprises, les services, les hôpitaux ou les collectivités territoriales, des femmes et des hommes de l'UNSA défendent, conseillent, assistent leurs collègues de travail. Pour cela, ils doivent développer des expertises sur des dossiers parfois complexes, répondre à de multiples sollicitations, savoir communiquer avec les salarié·es, pourvoir inscrire leur action dans la durée et apprendre à gérer des budgets.

Une grande diversité de compétences à acquérir, à renforcer, à développer.

Un peu vertigineux parfois...

L'UNSA met à leur disposition une « boîte à outils » pour les aider à être plus efficaces, plus utiles encore.

**Un simple appel au numéro UNSA Please,
et c'est une multitude de services pour un meilleur accompagnement des salarié·es.**

- > Le service communication qui peut maquetter un tract ou une profession de foi, réaliser un petit film de présentation, faire fabriquer des goodies...
- > Le CEFU (centre de formation de l'UNSA) qui organise des formations à destination des élus de CSE, des représentants syndicaux...
- > Le service juridique qui répond aux questions sur les protocoles pré-électorales, le droit syndical...
- > Le service développement qui aide à s'implanter dans une entreprise, à se développer dans tel ou tel secteur professionnel
- > Enfin Unsa Conseils qui accompagne les élus dans leur mandat, pour définir une stratégie électorale ou pour du coaching d'équipe.

**UNSA !
Please !**

Le + pour les
équipes de terrain
09 69 36 00 70
unsaplease@unsa.org



**À votre service,
pour être plus proche des salarié·es**

Interrogations

Editorial

Au moment où j'écris ces lignes nous sommes à deux jours de la journée d'action du 17 décembre. Durant cette dernière période, l'UNSA aura eu les deux fers de l'action au feu : mobilisation et négociation. Mobilisation pour les rapports de force, négociation pour ne pas laisser le gouvernement écrire seul une réforme que nous ne demandons pas et pour ne pas abandonner les salarié·e·s dans une la logique du tout ou rien.

Le gouvernement a présenté, enfin, le 12 décembre, les grandes lignes de ses arbitrages sur la réforme des retraites. Certaines des annonces résultent d'un travail acharné de conviction de l'UNSA dans les phases de concertations : le recul de 12 ans de l'application de la réforme, 100 % de droits acquis pour celles et ceux né·e·s après, et des signes positifs pour certains secteurs.

Mais de nombreuses garanties manquent encore : concernant la dangerosité, la pénibilité, les compensations pour les plus précaires (temps partiels contraints, contractuel·le·s, agent·e·s de catégorie C et B et notamment de la Fonction publique territoriale et hospitalière...).

En ajoutant à sa présentation de réforme systémique, une mesure paramétrique d'âge frappant tous les salarié·e·s dès 2022, le gouvernement a pris le risque d'amplifier le mouvement social.

Que se passera-t-il dans les jours qui viennent ? Ce n'est pas facile à dire, mais une chose est sûre, l'UNSA poursuivra son combat pour que la solidarité et la justice ne soient pas oubliées et qu'il n'y ait ni puni·e·s, ni perdant·e·s.



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Je profite de ce numéro pour vous souhaiter, au nom de toute l'UNSA, d'excellentes fêtes et une très bonne année 2020. En espérant qu'elle sera celle de la justice sociale et d'une action déterminée pour faire de la transition écologique, une chance.

Amitiés



AGENDA

DÉCEMBRE-JANVIER

Au Conseil
économique, social
et environnemental

Décembre

- 10** • Retour sur les suites données à l'avis intitulé : « Les maladies chroniques »
- L'éducation aux médias et à l'information au défi des mutations du monde des médias

Janvier

- 14** • Retour sur les suites données à l'avis intitulé : « L'agriculture urbaine : un outil déterminant pour des villes durables »
- Gestion des risques : quel bilan de REACH au regard des ambitions initiales ?

Pour suivre toute l'actualité du groupe UNSA au CESE, abonnez-vous à la newsletter !

Rubrique : « Les parutions » sur le site de l'UNSA www.unsa.org

DÉCEMBRE

18

Journée internationale des Migrants



La date de cette journée a été choisie il y a quatre ans par l'ONU pour attirer l'attention sur une convention adoptée par l'assemblée générale des Nations unies le 18 décembre 1990, mais restée inapplicable faute de ratifications suffisantes.

Une convention internationale que la France n'a toujours pas ratifiée.

L'Europe accueille 15 millions d'immigrés sur les 175 millions de par le monde.

Face à la dégradation des droits des migrants, les Nations unies ainsi que de nombreuses institutions européennes ou organisations de la société civile rappellent l'importance de la convention des Nations unies. Le gouvernement français qui prône un rôle accru des Nations unies dans les affaires internationales ne doit pas rester sourd à ces appels...

JANVIER

23

Grand débat de l'UNSA Retraités

Une année après son congrès, l'UNSA Retraités a invité ses militants à s'exprimer sur le thème général : « les conditions de vie des retraité-e-s ». Cette démarche a pris la forme de réunions-débat régionales, voire également, départementales. Les délégués retraité-e-s régionaux et départementaux avec les représentants régionaux et départementaux actifs de l'UNSA, pourront apporter leurs contributions au colloque national qui se déroulera à Paris, dans le 18^{ème}.

Renseignements et inscriptions : jean-marc.schaeffer@unsa.org

29-31

Université d'hiver de la formation

Plus de 1000 acteurs de la formation professionnelle, dont l'UNSA, seront réunis à Biarritz pour la 17^{ème} édition de cette manifestation qui est un rendez-vous incontournable des décideurs publics, élus, financeurs, partenaires sociaux, entreprises, OPCO, prestataires et professionnels de l'orientation, qui se retrouveront pour débattre de l'actualité, suite à la nouvelle réforme.

Expression directe

Les prochaines émissions de l'UNSA

- **Mardi 14 janvier**
vers 13h50 sur France 2
- **Vendredi 17 janvier**
vers 22h30 sur France 5
- **Samedi 18 janvier**
vers 17h sur France 3

SUVEZ-NOUS...

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



Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org

UNSA MAGAZINE 205 DÉCEMBRE 2019 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIIONS - TERRITORIAUX

DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - PHOTOS : UNSA - FOTOLIA - IStock - MAQUETTE : PUBLICATIONS UNSA

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 2019 - 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

SITE INTERNET : [HTTPS://WWW.UNSA.ORG](https://www.unsa.org) - L'UNSA EST MEMBRE DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

L'UNSA veut 10 à 15 ans de transition pour l'ensemble des régimes

« Dominique Corona, secrétaire général adjoint, demande au gouvernement 10 à 15 ans de transition. Il faut du temps pour aller vers la convergence de tous les régimes. L'UNSA n'appelle ni à la grève ni à la manifestation du 5 décembre mais soutient les sections dont les membres sont les plus impactés ».

29/11/2019



La grève avant le « clash »

« Nous réussissons cette grève pour faire pression sur le Gouvernement. Disposée à négocier, l'UNSA ne s'est pas inscrite dans un cadre de grève illimitée ou reconductible. Le Gouvernement va devoir nous rassurer avant la mobilisation, car nous sommes clairement dans une période de mécontentement global avec plusieurs réformes qui passent mal. Entre la menace et la crainte, Erick Chavriacouty, secrétaire général de l'UNSA Réunion, estime que si ce comportement politique persiste, nous irons au clash. L'UNSA appelle le Gouvernement à favoriser la sagesse dans ses prises de décision ».

27/11/2019



Luc Farré : la valeur du point d'indice n'a jamais augmenté depuis l'élection d'Emmanuel Macron

« Après le mouvement des gilets jaunes, l'exécutif a lâché concernant l'ensemble des Français mais il n'a rien lâché concernant le pouvoir d'achat des agents publics, a déclaré Luc Farré, secrétaire général de l'UNSA Fonction publique. Les fonctionnaires et les contractuels de la fonction publique sont remontés. Il y a un problème de confiance, il y a un sentiment d'injustice. Il estime, par ailleurs que si on parle de retraites, on voit bien que la construction de carrière des agents publics se fait sur la durée. Changer de régime impliquera de trouver un autre système de calcul. Pour nous, à l'UNSA, il n'est pas question que cette réforme fasse des perdants ».

05/11/2019

Grève du 5 décembre : propos de Laurent Escure



Le Monde

« Pour Laurent Escure, il y a « un vrai risque d'une crise sociale qui s'enkyste ». Ça fait un an que l'on voit que tout déborde, juge-t-il. A la RATP, par exemple, ils peuvent faire vingt jours de grève sans problème et ils seront déterminés à les

faire. Il faut que l'exécutif fasse des concessions avant le 5 décembre : je les invite à donner des signes de bonne volonté d'ici là, sinon je ne sais pas comment ils vont sortir de ce guêpier. ».

12/11/2019



« Interviewé dans l'émission « Savoir comprendre » suite à la rencontre avec le Premier ministre, Laurent Escure estime qu'on est obligé d'être optimiste pour faire bouger les choses... Il se dit assez inquiet tout de même que les choses ne bougent pas avant le 5. À l'UNSA, on veut qu'il n'y ait pas de punis de la réforme. Notre devoir est de négocier pour l'ensemble des salariés. On aurait pu éviter ce conflit. Les arbitrages de la réforme ne sont pas posés. On a beaucoup d'options qui

sont sur la table mais on ignore les choix. On voudrait que 10 à 15 générations, tout régime confondu, soient protégées de cette réforme. On est pour la « clause du grand frère » c'est-à-dire que si l'on prend 10 ou 15 ans, ça permet à la fois qu'il y ait des gens qui rentrent dans le système universel et apporter des garanties sur les contrats sociaux de la RATP et SNCF, des compensations pour les profs et quelques autres... ».

27/11/2019



« Invité d'Hedwige Chevrillon, le Secrétaire général de l'UNSA appelle le Gouvernement à déminer la situation pour éviter que le mouvement ne s'éternise. Lors de la rencontre avec le Premier ministre, on n'a rien appris mais en revanche, nous, on a pu dire des choses. L'UNSA réclame une garantie de 100% des droits acquis puis que 10 ou 15 générations soient épargnées ou en tout cas peu impactées. C'est une erreur de laisser s'enkyster la crise sociale car lorsqu'un mouvement social part, on sait comment il commence mais on ne sait pas comment il finit ».

27/11/2019



Pour en savoir plus www.unsa.org

Page réalisée par **Patricia Rejnoro**
Conseillère nationale
patricia.rejnoro@unsa.org



UNSA Manpower

Sandrine Verdier

- Consultante Manpower
- Déléguée syndicale centrale UNSA Manpower



Sandrine Verdier (au centre) avec les délégué·e·s permanent·e·s UNSA Manpower

Lors des récentes élections CSE, l'UNSA a obtenu 19,71% des voix. 1430 voix se sont portées sur ton organisation, contre 507 en 2017 ! L'UNSA enregistre ainsi la plus forte progression, passant ainsi de la 6^{ème} place à la seconde chez Manpower.

Comment expliques-tu cette progression et cette grande confiance que les salarié·e·s de Manpower ont accordée à l'UNSA ?

Sandrine Verdier : Immédiatement après les élections de 2017 où nous avons gagné la représentativité de manière serrée, nous sommes repartis pour faire notre travail de terrain auprès de nos collègues.

Nous avons fait appel à Elsa Régent (UNSA Conseils) qui nous a apporté une aide importante au niveau de l'organisation, de la communication... Des synergies ont pu alors se développer.

Nos représentants ont agi au quotidien, depuis leur poste de travail, dans une grande proximité avec les salarié·e·s. Dans cette entreprise multisites qu'est Manpower, nous sommes présents dans toute la France. Nous sommes les partenaires de tous les salarié·e·s, quels que soient leur emploi, leur catégorie socio-professionnelle.

Ainsi, je pense que nous avons généré dans l'entreprise une autre image du Représentant syndical. Nous sommes considérés comme des gens qui bossent, qui sont actifs !

Et puis, nous avons des résultats à notre actif :

- Pour le pouvoir d'achat, puisque nous avons obtenu, lors de la NAO de 2019 une augmentation de 1,5% pour les rémunérations des permanents.
- Pour les intérimaires, nous avons notamment obtenu une « gratification

anniversaire » à partir de 5 ans d'ancienneté et tous les 5 ans chez Manpower, la possibilité de prendre des congés payés, l'amélioration des congés pour événements familiaux.

Nous avons aussi remporté la bataille pour conserver nos 23 RTT qui étaient remises en cause.

Pour résumer, je dirais qu'UNSA Manpower, c'est un travail d'équipe au quotidien, de proximité, d'écoute auprès de l'ensemble de nos collègues, qu'ils soient salariés intérimaires ou permanents.

C'est sans doute ce qui nous a permis de recueillir largement leur confiance et nous permet d'envisager positivement les élections prochaines.

propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet
Conseiller national
jean-pierre.gilet@unsa.org



Résultats électoraux CSE



Nouvelles Implantations (mentionnées en bleu)



► Secteur Agricole :

Safer Nouvelle Aquitaine (Verneuil-sur-Vienne - 87) : l'UNSA fait 18,6% et gagne 15 voix.

Cantal Conseil Élevage (Aurillac-15) : 47 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

SCA Terre Atlantique (St-Jean-d'Angely-17) : coopérative, 104 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100%.

Les jardineries Monplaisir (Cognac-16) : coopérative, 150 salarié·e·s, l'UNSA obtient 47,1% des suffrages et 41 nouvelles voix.

► Culture :

Universcience (Paris) : Palais de la découverte et Cité des sciences et de l'Industrie, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 28,9% des voix.

► Pharmaceutique :



MSD France (Puteaux-92) : 1244 salarié·e·s, l'UNSA devient 2^{ème} syndicat obtenant 22,6% (+ 7,5 pts) et un gain de 60 voix.

MSD Vaccins (Lyon-69) : 161 salarié·e·s, l'UNSA obtient 54,6%.



Aspen (Reuil-Malmaison-92) : 79 salarié·e·s, l'UNSA obtient 33,3%.

Pfizer PFE France (Paris-75) : 83 salarié·e·s, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 66,6%.

Laboratoire Indivior (Massy-91) : 41 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100%.

► Industrie :



UES Arc France (Arques-62) : 4834 salarié·e·s, Verre, l'UNSA confirme sa 1^{ère} place avec 24,1%.

Timac Agro (St-Malo-35) : Chimie, 501 salarié·e·s, l'UNSA obtient 44,8% des suffrages et 103 nouvelles voix.

PHILIPS

Philips France Commercial (Suresnes - 92) : Métallurgie, 863 salarié·e·s, l'UNSA obtient 15,2% et 77 nouvelles voix.

Eurocast Lyon (Vaulx-en-Velin - 69) : Métallurgie, 145 salarié·e·s du groupe GMD, métallurgie, l'UNSA obtient 36,4% et 44 nouvelles voix.

Nestlé Purina Petcare France (Veauche - 42) : 425 salarié·e·s, l'UNSA obtient 37,5% gagne 127 voix par rapport à 2015. Sur l'ensemble de l'entreprise (1763 salarié·e·s), l'UNSA obtient 10%.

John Deere (Orléans-Saran -45) : Métallurgie, 850 salarié·e·s, l'UNSA obtient 6,6% et gagne 33 voix.

Savoie Réfractaires (Vénissieux - 69) : Céramique, 80 salarié·e·s du groupe St-Gobain, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 59,1% et gagne 39 voix.

Artemide Architectural (St-Florent-sur-Cher - 18) : Métallurgie, 80 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% et gagne 62 nouvelles voix.

Flex-N-Gate (Audincourt-25) : 777 salarié·e·s, l'UNSA obtient 81,2% gagnant 97 nouvelles voix.

SEL Labastide SAS (Eloyes-08) : 46 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix et gagne 76 voix.

Prayon SA (St-Clair-du-Rhône-69) : Chimie, 131 salarié·e·s, l'UNSA obtient 16,5%.

Laboratoires M&L (Manosque-04) : Chimie, 1021 salarié·e·s, l'UNSA obtient 23,5% et gagne 170 nouvelles voix.

Fédéral Mogul SP (Crépy-en-Valois-60) : 233 salarié·e·s, métallurgie, l'UNSA obtient 50,3%.

Oerlikon Balzers (Ferrières-en-Brie-77) : 187 salarié·e·s, métallurgie, l'UNSA obtient 45%.

► Construction :

Maviflex (Décines -69) : Bâtiment, 93 salarié·e·s, l'UNSA obtient 71,1% des suffrages.

BTP CFA Auvergne-Rhône-Alpes (Lyon - 69) : 450 salarié·e·s, l'UNSA obtient 20% et 58 nouvelles voix.

► Travail Temporaire :



Manpower : 91425 salarié·e·s, l'UNSA devient le 2^{ème} syndicat avec 19,7% soit un gain de 9,5 pts et 923 voix par rapport à 2017.

Au CSE IDF, l'UNSA obtient 18,7% ;
au CSE Est, l'UNSA obtient 12,1% ;
au CSE Nord, l'UNSA obtient 31,9% ;
au CSE Sud, l'UNSA obtient 13,5% ;
au CSE Ouest, l'UNSA obtient 18,6%.

Adecco France : l'UNSA obtient 13,3% des suffrages.

Au CSE Paris-IDF, l'UNSA obtient 10,3% ;
au CSE Sud-Est, l'UNSA obtient 12,9% ;
au CSE Nord, l'UNSA obtient 9,8% ;
au CSE Ouest, l'UNSA obtient 19%.

► Services :

Mission locale (Reims-51) : 49 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

Agence d'urbanisme de l'aire toulonnaise et du Var (Ollioules-83) : 19 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

URSSAF Languedoc-Roussillon (Montpellier-34) : 478 salarié·e·s, l'UNSA obtient 33,3% (+3pts).

► Banque & Assurance :

Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire (Nantes - 44) : 2 706 salarié·e·s, l'UNSA obtient 20,1% progressant de 5 points et de 60 voix.

MAAF Assurances (Charay -79) : 7 380 salarié·e·s, l'UNSA obtient 16,4% des suffrages.

CNP Assurances SA (Paris) : 2900 salarié·e·s, l'UNSA obtient 18,24% des suffrages et passe de la quatrième place à la deuxième.

► Commerce :

Sfma - Services Funéraires de l'Agg (Montpellier-34) : Pompes funèbres, 49 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix (+59 pts et gain de 23 voix).



Auchan La Défense (Paris-La-Défense - 92) : 746 salarié·e·s, l'UNSA confirme sa première place avec 42,3% (+2 pts).

MSC Croisières France (Montreuil-92) : 103 salarié·e·s, l'UNSA obtient 35,5% des suffrages et gagne 27 voix.

Amplitel (St-Denis - 93) : 238 salarié·e·s, l'UNSA obtient 19,2% et gagne 37 voix.

Brico-dépot (St-Georges-des-coteaux - 17) : 67 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% et gagne 9 voix.

ITM LAI (Villeneuve-les-Béziers -34) : plateforme logistique d'Intermarché, 394 salarié·e·s, l'UNSA obtient 6,7%.

Daltys Est (Strasbourg-67) : 100 salarié·e·s, l'UNSA obtient 45,8% des suffrages

Oxypharm (Rouen -76) : 577 salarié·e·s, négoce médicotechnique, l'UNSA obtient 21%.

► Mutualité :

Macif Mutualité (Paris - 75) : entreprise de 699 salarié·e·s, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 39,5% des suffrages et un gain de 155 voix.

► Santé & Sociaux privé :



Korian France : 22 215 salarié·e·s, l'UNSA confirme sa première place avec 29,7% gagnant 1,3pt et 70 voix.



Clinéa France : 5 902 salarié·e·s, l'UNSA obtient 42% des suffrages soit un bon de 25 pts, et un gain de 1300 voix.

Croix-Rouge Française : 15 274 salarié·e·s, l'UNSA gagne 75 voix et obtient 1,4%

CSE IRFSS AuRA (Lyon-69) : 242 salarié·e·s, l'UNSA obtient 17,6% ;

CSE Normandie (Caen-14) : 223 salarié·e·s, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 45,6% ;

CSE Guadeloupe & St-Martin (971) : 47 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100%.



Alefpa Dispositif Allier (Moulins - 03) : 59 salarié·e·s, l'UNSA obtient 50% des voix.

UES Unilians / Biopartenaires (Lyon-69) : Laboratoires d'analyse, 361 salarié·e·s, l'UNSA obtient 76,8% des voix et gagne 87 voix.

Fondation du diaconat (Colmar-68) : 1 310 salarié·e·s, l'UNSA obtient sa représentativité avec 11,3%.

Pôle de santé privé du Centre Alsace (Colmar-68) : 840 salarié·e·s, l'UNSA obtient 38,5% des voix.

► Restauration :



Sodexo France : 24016 salarié·e·s repartis sur 7 CSE, l'UNSA obtient 5,5%.

CSE Bourgogne-Rhône-Alpes-Auvergne, l'UNSA obtient 24,7% ;

CSE Normandie-Nord-Est, l'UNSA obtient 12,1% ;

CSE Paris-Ile-de-France, l'UNSA obtient 3,7% ;

CSE Bretagne-Centre-Ouest, l'UNSA obtient 1,8% ;

CSE Guyancourt, l'UNSA obtient 1,1%.

► Sécurité :

Germain Sécurité SARL (Ecully -69) : 34 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

► Aérien, Aéroportuaire :

Sabena Technics DNR (Dinard - 35) : transport aérien, l'UNSA confirme sa 1^{ère} place avec 64,6%, gagnant 12 points et 50 voix.

► Tertiaire :

Mission locale de Reims (Reims-51) : 49 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

Agence d'urbanisme de l'aire toulonnaise et du Var (Ollioules-83) : 19 salarié·e·s, l'UNSA obtient 100% des voix.

CCI de Bastia et de Haute Corse (Bastia -2B) : 67 salarié·e·s, l'UNSA Obtient 100% des suffrages.

► Transport :

Compagnie des Transports Strasbourgeois (Strasbourg - 67) : 1524 salariées, l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 27,1% gagnant 9 points et près de 100 voix.

Jammet (Fleuré -86) : 422 salarié·e·s, l'UNSA obtient 38,4% des suffrages et gagne 88 voix.

SAS Cars Meunier (Sedan-08) : 58 salarié·e·s, l'UNSA obtient 40,9%.

SAS Cars UES Groupe Garrassin (Brignoles-83) : 218 salarié·e·s, l'UNSA obtient 63,5%.

UPS SCS France (Villepinte-93) : 278 salarié·e·s, l'UNSA obtient 56,4%.



► Énergie :

EDF : 59 982 salarié·e·s, l'UNSA est le syndicat qui gagne le plus de voix (+429) voix et 1 pt. L'UNSA gagne la représentativité dans les centrales nucléaires CNPE de Cattenon (57) et Golfech (82) ainsi qu'au CSE de l'Unité Technique Opérationnelle.

Enedis-Grdf : 50 099 salarié·e·s, l'UNSA progresse de 310 voix et de 0,9 pt. L'UNSA devient représentative au sein du CSE Enedis Côte d'Azur.

Électricité de Mayotte (976) : 260 salarié·e·s, l'UNSA devient représentative avec 12,91% des suffrages.

Énergies Services Lavour (81) : l'UNSA obtient 100% des voix. La CFDT jusqu'ici seul syndicat disparaît.

Régie municipale d'Électricité ENES Creutzwald (57) : l'UNSA devient représentative avec 27,3%.

Régie municipale d'Électricité Loos (59) : l'UNSA devient représentative avec 25%.

Synelva - Luca (28) : l'UNSA confirme sa bonne forme avec 47,6% des suffrages (+3 pts).

SICAE de la Somme et du Cambrasis - Roisel (80) : l'UNSA confirme son statut représentatif obtient 15,3%.

Au total des IEG (Industries électriques et gazières), l'UNSA progresse de plus de 720 voix.

Au global l'alliance CFE- UNSA Énergie enregistre la plus forte progression depuis 2016, conforte sa 2^{ème} place au niveau de la branche des IEG avec 27,6% des voix.

Gilles Mondon
Délégué national
gilles.mondon@unsa.org



*Bravo
aux équipes UNSA !*

Nouvelles Sections



Agriculture :

- SAFER Nouvelle Aquitaine - Verneuil sur Brenne (87)
- Jardineries Monplaisir - Cognac (16)
- Palmid'Or - Trambly (71)

Enseignement :

- OGEC Lycée Philippe Duchesne - La Tronche (38)

Animation :

- IFEP - Mantes la jolie (78)

Industrie :

- John Deere Power Systems SAS - Fleury les Aubrais (45)

Santé :

- Alefpa 23 - la Souterraine (23)
- CH Toulouse - Toulouse (31)
- Biolaris - Saumur (49)
- Biolaris - Laval (53)
- EPSM des Flandres - Bailleul (59)

Transport urbain et voyageurs :

- RATP Dev - Villers Saint Paul (60)
- Transdev - Argenteuil (95)
- Aeroshuttle - Wissous (91)
- Keolis Seine Val De Marne - Athis-Mons (91)

Transport Logistique :

- Setram - Le Mans (72)
- Martin Brower SAS France - Chaponnay (69)

Spectacle/communication :

- Universcience - Paris (75)

Tertiaire :

- Altares - Colombes (92)
- Ubiquis SAS - Puteaux (92)

Fonction publique territoriale :

- Communauté d'Agglomération Le Grand Narbonne (11)
- Ville de Trouville (14)

- Calitom (16)
- Noréade (59)
- Ville de Wattrelos (59)
- Ville de Tourcoing (59)
- Communauté d'Agglomération de Saint Dié-des-Vosges (88)
- Département de Mayotte (976)
- Polynésie Française (987)

**N'hésitez pas
à nous contacter
developpement@unsa.org
au 09 69 36 00 70
(numéro non surtaxé).**

Isabelle Reynaud
Chargée de mission
secteur développement
isabelle.reynaud@unsa.org



Un bureau national sous le signe de la maturité qui conforte le rôle pivot de l'UNSA

En ouvrant ce Bureau national, le Secrétaire général, Laurent Escure a rendu hommage aux 13 militaires français tués au Mali, qui ont perdu la vie en s'engageant à servir la France. Notre pays paie un lourd tribut aux opérations militaires dans cette région du monde ; l'action qu'il conduit devrait être reconnue comme une dépense permettant de sortir des contraintes budgétaires européennes.

➤ Une situation économique très tendue

On peine à sortir du marasme engendré par les effets de la crise. Après une longue période de restrictions, les revendications reviennent sur le devant de la scène. La faiblesse de l'opposition démocratique et celle du personnel politique peuvent laisser la place à la tentation de la récupération politique et la porte ouverte au populisme. Les attentes sont d'autant plus fortes qu'il faut réparer des années de déshérence. Et la « valse » des milliards ne suffit plus à calmer la colère qui gronde.

La situation des hôpitaux illustre parfaitement cet état de fait. C'est ainsi que le plan présenté récemment par la ministre de la Santé est jugé très insuffisant par tous les professionnels de santé qui expriment leur désarroi.

➤ 8 millions de pauvres à défendre

Notre syndicalisme ne peut plus ignorer la situation de nos concitoyens les plus précaires, qu'il s'agisse d'étudiants, de retraités, de chômeurs ou de travailleurs pour qui la fin du mois démarre dès la première semaine. L'UNSA se doit de dresser un état des lieux précis des revenus et des contributions au budget de la Nation, afin d'établir des propositions qui permettent une plus grande justice sociale. Trop souvent négligés, nous avons la responsabilité de prendre en compte ces travailleurs pauvres ou précaires. Notre expertise est reconnue sur le revenu universel d'activité, qui a fait l'objet d'un point particulier de ce BN.

➤ L'UNSA, un interlocuteur dont le rôle pivot est reconnu, dans le dossier sensible de la réforme des retraites

Les débats, de grande qualité, ont montré la maturité de l'UNSA, chaque Union régionale, chaque fédération pouvant en toute franchise exposer les positions de ses mandants.

La position de l'UNSA, qui consiste à maintenir les 2 fers de l'action au feu, celui de la négociation et celui

des revendications a été unanimement validée. Ni béats, ni contestataires forcenés, nous gagnons en visibilité et la presse ne s'y trompe pas, en nous sollicitant de plus en plus. Pour nous, pas question d'être au garde-à-vous, le petit doigt sur la couture du pantalon. Nous agissons inlassablement pour défendre l'intérêt de tous les travailleurs avec 2 points forts : des transitions longues ; « pas de punis de la réforme ».

Bien évidemment, la situation est à suivre avec la plus grande attention, le gouvernement ayant visiblement fait le choix d'enjamber le 5 décembre. Nous analyserons le plan qu'il retiendra à la lumière de nos mandats ; l'hypothèse d'une clause du grand-père généralisée serait pour nous un scénario très négatif. Nous ne nous interdirons aucune expression combative, en haussant le ton si nos positions ne sont pas prises en compte. Nous devrions rapidement passer à une nouvelle étape du dossier, dès que le gouvernement aura dévoilé ses positions, mais dans tous les cas, nous maintiendrons les liens de la négociation, en sauvant tout ce que nous pourrions sauver et en poussant nos revendications pour obtenir des avancées pour tous les travailleurs.

Ce Bureau national a aussi :

- Fait un point d'étape de notre campagne TPE
- Entendu une communication sur les nouvelles règles de l'assurance chômage
- Validé une aide financière aux Unions régionales
- Été informé du développement de notre plateforme UNSA Please qui rend de précieux services à nos équipes militantes sur le terrain. ■



Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org



Prendre en charge la santé au travail, un enjeu pour les syndicats

Colloque du 26 novembre 2019

Coorganisé par l'UNSA et AESIO, ce colloque qui a réuni plus d'une centaine de participants a été ouvert Patrick Brothier, Président d'Aesio et Laurent Escure, Secrétaire général de l'UNSA. Ils ont tous deux rappelé les enjeux à se saisir pleinement du sujet et l'importance qu'ils y portent.



Santé au travail en France et en Europe, état des lieux

Cette 1^{ère} table ronde, qui réunissait Gregor Bouville (Université Paris Dauphine), Anne-Marie Nicot (ANACT), Nadja Salson (EPSU) et Serge Volkoff (CEET, COR) a permis de pointer les évolutions du monde du travail.

Ainsi, les espoirs de progrès et de disparition des tâches pénibles s'évanouissent dans la dure réalité des faits. Le pourcentage de ceux qui travaillent en délais serrés augmente continuellement, de même que l'extension des horaires de travail et du travail de nuit. Ainsi dans des entreprises, la qualité essentielle du travailleur devient sa capacité à s'adapter aux changements tous azimuts.

Si l'ANI de 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) a été salué comme une avancée pour les travailleurs, son interprétation très large a laissé la place à l'anecdotique au détriment d'une véritable réflexion sur l'organisation du travail. Que valent les accords pilotés par les DRH si les travailleurs n'y sont pas associés ? Respecter le repos du week-end d'un salarié est une intention louable mais s'il croule sous une avalanche de mails le lundi, où est le gain réel pour sa santé psychique si son manager n'a pas revu sa charge de travail ?

Au niveau de la représentation du personnel, la suppression des CHSCT en lien avec la mise en place des CSE modifie profondément les dispositifs de contre-pouvoir. Il est ainsi à craindre que la prise en compte de la santé au travail s'en trouve affaiblie dans les entreprises.

Enfin, s'agissant du contexte européen rien de vraiment réjouissant non plus puisque les contraintes budgétaires ont conduit à une dégradation des conditions de travail dans l'ensemble des états-membres. La directive européenne de 1989 sur l'évaluation des risques n'est toujours pas mise en œuvre et la Commission européenne a refusé la transcription dans une directive d'un accord sur les réorganisations dans le monde du travail, pourtant négocié avec 17 états-membres dont la France.

La nouvelle donne du dialogue social

La 2^{ème} table ronde a mis en lumière les difficultés mais aussi les avancées obtenues pour les militant.e.s de l'UNSA. Celles-ci ont été illustrées par l'expérience de Nadia Zenaf (UNSA Etam) et Laëticia Bresson (UNSA Banque populaire) qui ont pu décrire la façon dont elles ont négocié des dispositions pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues. Elles ont indiqué que l'ensemble des accords, quels que soient leurs thèmes, peuvent inclure des dispositions qui visent à améliorer la santé et la qualité de vie au travail.

David Cluzeau (Vice-président de l'UDES et négociateur employeur de la branche animation) a, quant à lui, apporté le point de vue d'un employeur de l'économie sociale et solidaire. Il estime ainsi qu'améliorer la santé au travail doit être envisagé de façon globale, prioritairement pour le salarié et non pour l'entreprise, même s'il avoue qu'elle a tout à y gagner. Son témoignage rejoint celui de Nadia et Laëticia qui ont rappelé la nécessité d'humaniser le travail.

Cette revendication, également affichée par Martine Harnichard (UNSA Agriculture et forêts), est diversement prise en compte dans la Fonction publique où les préconisations des instances paritaires ne sont pas toujours suivies d'effet et où les inquiétudes liées à la suppression programmée des CHSCT sont fortes.

François Gouzy (Directeur commercial AESIO) en charge des conventions collectives s'inquiète pour sa part de la sous-utilisation du degré élevé de solidarité pour financer des actions de prévention. Il exhorte les négociateurs de branches à se saisir de cet outil pour mettre en place des plans d'actions adaptés aux besoins des salarié(e)s.

Et demain ? Travailler ensemble autrement

Cette dernière table ronde a permis d'entendre les contributions de David Clair (Directeur général de la CRAMIF), de Jean-Michel Domergue (Médecin du travail), d'Annick Fayard (Conseillère nationale UNSA) et de Sophie Thiery (Directrice de l'engagement sociétal Aesio). Si leurs expériences sont diverses, tous sont d'accord sur la nécessité de travailler ensemble pour améliorer la prise en charge de la santé et de la qualité de vie au travail.

Pour cela, chacun doit prendre ses responsabilités et ouvrir ses horizons de réflexions pour mieux s'associer et être plus efficaces dans les branches et les entreprises/administrations.

C'est Dominique Corona, Secrétaire général adjoint de l'UNSA qui a clôturé cette journée. Il a tenu à remercier l'ensemble des intervenants qui ont participé à ces travaux et dont les expertises, les connaissances vont permettre de mieux appréhender la problématique de la santé et de la qualité de vie au travail. Il a rappelé, qu'aujourd'hui plus qu'hier, il était nécessaire que les élus se mobilisent sur ces questions car elles constituent des enjeux majeurs pour les salariés et les agents.

Ce colloque a aussi été l'occasion de donner la parole aux participants en amont des débats. Et ce fut un succès puisque 90 militants sur une centaine d'invitations ont pris le temps de nous faire part de leurs expériences et de leurs ressentis en matière de santé et qualité de vie au travail.

Frédérique Galliat
Protection sociale obligatoire
et complémentaire
frederique.galliat@unsa.org



Les travailleurs sociaux : un maillon indispensable des politiques sociales

Un grand nombre de chantiers déclinés sous forme de stratégie ou de concertation ont vu le jour au cours de cette année 2019 (pauvreté, protection de l'enfance, grand âge...). Ces politiques publiques nécessitent de reconnaître les métiers du Travail Social et les cultures professionnelles qui répondent à des besoins spécifiques.

A ce stade, l'organisation des services sociaux est encore trop marquée par les institutions qui les accueillent et par des décennies d'une vision des politiques publiques en silo, via des guichets.

L'UNSA est très attachée à un dispositif de formation initiale et continue de qualité pour les travailleurs sociaux, chevilles ouvrières dans l'accompagnement des personnes. Cependant, le retard s'accumule. En effet, la formation initiale renouvelée, débutée en septembre 2018 avec la réingénierie des diplômes, ne produira ses effets qu'à compter des promotions de 2021.

Le Plan national de formation continue, censé notamment mettre à jour les connaissances et compétences des « anciens diplômés », nous paraît sur de mauvais rails : Non opposable aux employeurs ; toujours pas signé, y compris par les ministères et avec des budgets de formation en baisse...

C'est pourquoi, dans le cadre du bureau national du SNASEN-UNSA Education, une matinée de réflexion sur **la notion d'expertise en travail social** a été ouverte à tous les travailleurs sociaux de la Fonction Publique.

Pour exercer pleinement leurs compétences, les travailleurs sociaux ont besoin d'un cadre favorable, c'est-à-dire que la conception des politiques publiques repose sur l'investissement social qui valorise l'action d'aujourd'hui pour les effets de demain. C'est sortir de la seule logique de coût financier pour y intégrer celle des bénéfices sociaux et également économiques.

Le « Choc de participation des personnes accompagnées » sous diverses formes bouscule également les travailleurs sociaux. La reconnaissance de leur expertise doit être valorisée afin qu'ils soient réassociés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques sociales. C'est un maillon indispensable pour l'accompagnement des personnes vulnérables.

Martine Vignau
Secrétaire nationale,
politique familiale, action sociale
et insertion, consommation
martine.vignau@unsa.org



Une application mobile pour simplifier l'accès à la formation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », le CPF est crédité en euros et non plus en heures. Depuis le 21 novembre dernier, avec le lancement de l'application « Moncompteformation », le ministère du Travail fait le pari que davantage d'actifs s'engageront dans des parcours de formation.

En effet, la ministre du Travail mise sur l'absence d'intermédiation, « la fin de la paperasse » pour dynamiser le système de formation et ainsi doter les personnes des compétences nécessaires pour affronter un monde du travail en pleine mutation numérique et écologique. Cette application mobile à destination des salariés du privé et des demandeurs d'emploi, complémentaire à la plateforme internet, a pour objectif de simplifier la recherche et l'inscription à une formation.

Les principales étapes du parcours utilisateur :

- **J'active mon compte.**
Je renseigne mon numéro de Sécurité sociale et mon adresse email.
- **J'accède à mon compte et je consulte mes droits.**
Une fois connecté, j'accède à MonCompteFormation et je découvre le montant, en euros, dont je dispose pour me former. Ce montant intègre les droits acquis au titre du DIF, si j'étais salarié avant le 31 décembre 2014 et si j'ai renseigné, via l'application ou le site internet, le nombre d'heures acquises.
- **Je cherche et je choisis ma formation.**
Je peux découvrir les formations en lien avec les métiers qui recrutent le plus ou celles qui sont les plus demandées.
- **Je sélectionne la formation de mon choix, je m'inscris et je peux payer directement le montant de la formation.**

Si le montant de la formation dépasse le montant disponible sur mon compte formation, je peux payer la différence directement en carte bancaire.

> Un compte alimenté chaque année :

- 500€ par année travaillée (au moins à mi-temps) avec un plafond de 5000€ pour un salarié ;
- 800€ par année travaillée (au moins à mi-temps) avec un plafond de 8000€. Si vous êtes salarié de niveau infra V (CAP-BEP) ou travailleur handicapé en ESAT. Je travaille moins qu'un mi-temps, mon compte est alimenté proportionnellement à mon temps de travail. Je travaille à temps partiel entre 50% et 100%, mes droits sont identiques à ceux d'un salarié à temps plein.



> **Délais d'inscription :** l'organisme de formation dispose d'un délai de 48h pour répondre à chaque usager ayant formulé une demande d'inscription à une session de formation. L'utilisateur a 4 jours ouvrés pour confirmer la commande, puis 14 jours pour se rétracter.

> **Conditions d'annulation :** l'utilisateur peut annuler son inscription jusqu'à 7 jours avant le début de sa formation, sans justificatif. Son compte MonCompteFormation sera recredité du prix de la formation et l'éventuel reste à charge remboursé sous 30 jours calendaires.

> **Obligations et sanctions :** l'organisme de formation doit déclarer l'entrée et la sortie de formation sous trois jours ouvrés ainsi que le taux d'assiduité du stagiaire. L'utilisateur doit lui aussi confirmer le suivi de la formation pour que le paiement final soit effectué par la Caisse des Dépôts. Des rappels, voire des sanctions sont prévus en cas de manquements de l'un ou de l'autre.



L'avis de l'UNSA

Malgré les annonces très optimistes de la ministre du Travail, cet outil ne peut pas être le seul moyen d'accès au dispositif global de formation. Les réponses apportées sur l'accompagnement physique et individualisé des publics les plus vulnérables demeurent encore trop sous-dimensionnées. Comment se saisir d'une application lorsque l'illectronisme touche un trop grand nombre d'actifs et que l'ensemble du territoire national n'a pas la même couverture de réseaux ? Comment réfléchir à son projet professionnel, seul devant son smartphone ? Un accompagnement humain est plus que nécessaire pour permettre à chacun de faire un choix éclairé face à un catalogue pléthorique d'offres de formation où, d'une part le langage et les codes utilisés sont affaires d'initiés. Par ailleurs, le financement par l'utilisateur du reste à charge du coût de la formation ne doit pas être la réponse. A cet égard, les militants UNSA dans les entreprises et dans les branches, tout en accompagnant les salariés, ne manqueront pas de rappeler aux employeurs la possibilité d'abondement du CPF.

Contact : form.prof@unsa.org

Vanessa Jereb
Secrétaire générale adjointe
Emploi, économie,
formation professionnelle
vanessa.jereb@unsa.org



NÉGOCIER UNE VRAIE PAUSE DÉJEUNER,

c'est encourager le lien social, inviter à la déconnexion au travail, et participer au développement local



Credit photo : Gettyimages

Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Une pause déjeuner digne de ce nom est une condition impérative au bon déroulement d'une journée de travail et au bien-être des salariés. Le Chèque Déjeuner et, plus encore, sa version dématérialisée sous forme de carte, est accessible à tous les salariés, y compris dans les TPE-PME. Les organisations syndicales et le groupe Up militent pour une pause déjeuner de qualité et proposent la mise en place du Chèque Déjeuner partout où il n'y a pas de restauration collective et co-financé entre l'employeur et le salarié.

Conscient de cet enjeu lié aux conditions de vie et de travail, le groupe Up, groupe indépendant dont la maison mère est une coopérative détenue à 100% par ses salariés, vous accompagne pour mettre en place, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) et d'accords spécifiques liés à la Qualité de Vie au Travail (QVT), des solutions simples et engagées permettant d'agir concrètement pour le bien-être des salariés.

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

Up Chèque Déjeuner

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

up.coop

Le Groupe Up est
partenaire de



**Ça fait du bien
au quotidien**

Égalité professionnelle : les obligations des entreprises



**Pour l'UNSA,
l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes
est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux,
mais c'est aussi un enjeu économique et social.**

Si pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire dans la législation française, les inégalités persistent : dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière, la non-mixité de certains métiers, la précarité via le temps partiel subi, des rémunérations ou des retraites plus faibles.

Retour, dans ce dossier, sur les textes législatifs en vigueur en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises, et sur la mise en place de l'Index égalité femmes-hommes en 2019.



Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle



- Il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ». (Article L.1142-5 du Code du travail)
- Des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. (Article L.1142-4 du Code du travail)
- L'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. (Article L.4121-3 du Code du travail)

➤ Élaboration d'un accord en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises

➔ L'accord relatif à l'égalité professionnelle n'est pas obligatoire dans les entreprises jusqu'à 49 salarié.e.s

Elles ne sont notamment pas obligées d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles doivent toutefois respecter les obligations présentées précédemment.

➔ Étapes à suivre pour élaborer un accord dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus

- 1 Établir un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action (voir plus bas),
- 2 Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic,
- 3 Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT) puis le déposer à la DIRECCTE* compétente,
- 4 Suivre et promouvoir les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.

Cas particuliers

- En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L.2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.



* Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

les obligations des entreprises

➔ Contenu de l'accord collectif ou du plan d'action

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Il doit porter sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Les 9 domaines d'action sont :

- o **Embauche**
- o **Formation**
- o **Promotion professionnelle**
- o **Qualification**
- o **Classification**
- o **Conditions de travail**
- o **Rémunérations effectives**
- o **Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**
- o **Sécurité et santé au travail**

Obligation de négocier dans les branches

Les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans, pour négocier sur les thèmes mentionnés à l'article L.2241-1 du Code du travail, notamment sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

➔ Janvier 2019 : publication de l'Index égalité femmes-hommes

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'« *Index Egalité femmes-hommes* » est paru au Journal Officiel le **9 janvier 2019**.

L'obligation de publication de la note de cet index concerne les entreprises d'au moins **1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019**, celles d'au moins **250 salariés à compter du 1^{er} septembre** ; celles d'au moins **50 salariés seront concernées au 1^{er} mars 2020**.

À terme, **chaque année avant le 1^{er} mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes**. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE), ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer :

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- **L'écart de rémunération femmes-hommes,**
- **L'écart de répartition des augmentations individuelles,**
- **L'écart de répartition des promotions** (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- **Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,**
- **Le nombre de personnes du sexe sous-représenté** parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le décret et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul. La plupart des données à prendre en compte figurent par ailleurs déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

Lorsque l'« *Index de l'égalité Femmes-Hommes* » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale.

> Recours et sanctions

• Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination.

Les sanctions encourues par l'employeur sont alors :

- L'annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, ...).
- Le versement de dommages-intérêts.

• Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €.
- ordonner le versement de dommages-intérêts.



> Publication de l'index égalité au 1^{er} septembre 2019

Le 1^{er} septembre 2019, toutes les entreprises de 250 à 1000 salariés devaient avoir publié leur note de l'« index égalité femmes-hommes ».

Près de 17 % d'entre elles présentaient une note inférieure à 75 sur 100. Cela concernait ainsi 800 entreprises sur les quelque 4772 ayant effectivement publié leur index à la date convenue (68 % des entreprises de 250 à 1000 salariés). Ces entreprises disposent alors d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

L'avis de l'UNSA



Pour l'UNSA, même si la formule de calcul choisie ne permet pas de mettre à jour l'intégralité des différences salariales entre les femmes et les hommes, la publication de cet index permet, en tout état de cause, de mettre en lumière la réalité des situations vécues par les femmes dans les entreprises françaises.

Sachant que la note la plus basse est de 42 points sur les 100 visés, cela confirme l'urgence de remédier à ces situations d'inégalités flagrantes dans le monde du travail.

Cependant, l'UNSA s'interroge sur l'efficacité d'une simple mesure de pénalité financière, qui, même si elle peut atteindre 1% du chiffre d'affaires d'une entreprise, lui laisse la possibilité de s'affranchir d'une réelle politique salariale égalitaire, moyennant le paiement de celle-ci... ■

Emilie Trigo
Secrétaire nationale,
Libertés, égalité
femmes-hommes,
défense des droits humains,
lutte contre les discriminations
emilie.trigo@unsa.org



PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR **10**
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*
DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

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



ASSURÉMENT HUMAIN



GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

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 et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

TBWA\PARIS

Un service public hospitalier à bout de souffle

Une crise de dimension sociale et sociétale est perceptible au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, depuis des mois et largement commentée par la presse et les médias audiovisuels.

Cette crise est en réalité plus ancienne, elle est la résultante d'une politique d'austérité budgétaire menée depuis plus de dix ans ayant entraîné une dégradation significative des conditions de travail des professionnels impactant de facto la qualité de prise en charge de la population ainsi qu'une baisse d'attractivité des métiers concernés...

Tous les secteurs d'activités sont touchés : les urgences, la psychiatrie, les services de maternité, la radiologie, les EHPAD et services à domicile,...

➤ Une loi de financement de l'hôpital public insuffisante

La réponse première du Gouvernement confortée par l'Assemblée nationale lors du vote du Projet de loi de finances de la Sécurité sociale le 29 octobre 2019 a été d'arbitrer pour une progression de l'ONDAM* générale à 2.3% (2.5% en 2019) ce qui implique plus de 4 milliards d'économie sur la santé en 2020, donnant ainsi le coup de grâce aux hôpitaux, avec à l'intérieur de cette enveloppe un ONDAM* hospitalier à 2.1%.

Face à ces décisions incompréhensibles, alors même que la santé est la première préoccupation des Français selon un récent sondage Ifop, la Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé a décidé, aux côtés d'autres organisations syndicales représentatives et de collectifs de professionnels, d'appeler à une grande journée de mobilisation, le jeudi 14 novembre 2019 à Paris, mais aussi sur l'ensemble du territoire national pour dénoncer les effets pervers de cette politique d'austérité.

➤ Une mobilisation réussie

Cette journée de mobilisation a été une réussite, tant les difficultés pour mobiliser dans le champ de la santé sont réelles du fait des assignations sur des effectifs, pratique quotidienne dans les hôpitaux !!

Elle a réuni plus de 20 000 professionnels (médecins, soignants, techniques et administratifs) à Paris. De même, sur les territoires des milliers de professionnels se sont rassemblés devant les établissements ou les ARS pour interpeller les directions et les tutelles.

Cette journée du 14 novembre a obligé le Président Macron à prendre la parole le jour même et dire avoir entendu « la colère et l'indignation » du personnel face à « des conditions de travail parfois impossibles ». Il a annoncé que des décisions fortes seraient présentées par le gouvernement le 20 novembre avec « des moyens supplémentaires pour répondre à la colère du personnel hospitalier ».



➤ Un plan mal reçu par les personnels

Hélas les mesures annoncées le 20 novembre sont loin d'être à la hauteur de ces déclarations très médiatiques et ne répondent pas aux attentes du personnel sur le plan de la revalorisation salariale, de l'attractivité des métiers et de l'amélioration des conditions de travail.

➤ Des points relativement positifs

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé et l'UNSA ont pris acte de la décision de reprise partielle de la dette des hôpitaux à hauteur de 10 milliards par l'État sur les trois prochaines années. Cette dette s'établit à 30 milliards au total. Cet effort va permettre de redonner un peu de souffle à certains établissements sur le plan de l'investissement et de la rénovation de locaux vétustes. Toutefois le gouvernement s'est bien gardé d'expliquer les motifs principaux ayant amené les hôpitaux dans cette situation d'endettement !

Le Gouvernement acte, dans son plan d'urgence, une progression de l'ONDAM* hospitalier pour 2020 de 2.1% à 2.4%, alors même qu'il admet que, pour maintenir l'existant, il faudrait le porter à 4.4%. Cela se traduira, de facto, pour les hôpitaux, par l'obligation de réaliser de nouvelles économies !

➤ Des incompréhensions pour les personnels

Quant à l'idée de répondre à la problématique réelle d'attractivité des métiers de la Fonction publique hospitalière par le versement de primes diverses, certaines versées sous conditions (prime d'engagement dans la carrière, prime des aides-soignants en gériatrie...), non seulement ce dispositif ne répond pas à la revendication des personnels d'obtenir une revalorisation salariale à la hauteur des compétences et des responsabilités prises au quotidien, mais en plus il apparaît comme une tentative de mettre en opposition les professionnels entre eux alors qu'ils sont déjà tous sous tension.

Il suffit de ne citer que l'exemple de la prime annuelle de 800 euros net (soit 67 euros mensuel) qui sera versée aux Infirmiers diplômés de l'État (IDE) et Aides Soignant•e•s (AS) travaillant à Paris, dans les Hauts de Seine, en Seine St Denis ou dans le Val de Marne, mais gagnant moins de 1950 euros nets par mois. En effet, une telle mesure engendre la grogne des personnels exerçant ces métiers en province ! La problématique du logement n'est pas propre à la région parisienne !!

➤ Un combat pour tous agents et patients

Chacun l'aura compris, malgré l'effort financier, ce plan d'urgence de l'hôpital crée une déception d'autant plus grande qu'il ne traite pas d'une question essentielle pour tous patients et hospitaliers, à savoir la réouverture de lits là où cela est nécessaire, à la hauteur des besoins de la population et sur l'ensemble du territoire.

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé a décidé de continuer de se mobiliser afin de défendre les conditions de travail des personnels et afin d'assurer la qualité et la sécurité des soins.

Karine Halgrain
pour l'UNSA Santé
et Sociaux Public et Privé



(*) Ondam : L'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) est le montant des dépenses remboursées par la collectivité nationale aux hôpitaux. Il est fixé chaque année dans la loi de financement de la Sécurité sociale.

L'État du malaise sur les conditions de travail dans la FPH

L'analyse du dernier rapport annuel de la Fonction publique confirme que les agents de la FPH dépassent la moyenne des expositions ou des contraintes de l'ensemble des salariés, tous secteurs publics et privés confondus.

Ainsi, 56,1 % des agents de la FPH ont au moins 3 contraintes physiques intenses dans le cadre de leur travail (contre 19,2 % dans la FPE, 32 % dans la FPT, 34,4 % dans le secteur privé). 69,2 % doivent rester debout longtemps (49,3 % dans la FPE, 49 % dans la FPT, 49,8 % dans le privé). 41,1 % doivent rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante (25,5 % FPE, 33,4 % FPT, 35,3 % dans le privé). 62,4 % doivent porter ou déplacer des charges lourdes (22,3 % FPE, 38,9 % FPT, 40,6 % dans le privé). 55,3 % doivent effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (21,3 % FPE, 35,1 % FPT, 37,5 % dans le privé). **74,8 % des accidents du travail dans la FPH sont liés à la manutention des malades.**

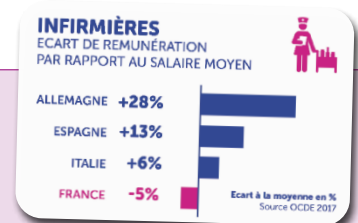
En plus de ces contraintes physiques intenses, ils sont également fort exposés aux risques chimiques et aux risques infectieux puisque 52,6 % des agents de la FPH sont en contact avec des produits dangereux, 57 % sont exposés à au moins un produit chimique (24,9 % à au moins 3 agents chimiques). Dans les accidents de travail recensés en 2015 dans la FPH, 28,2 % étaient en lien avec un contact biologique (projection de sang, urine, produit biologique). Les métiers les plus touchés par les

accidents de travail sont **les aides-soignantes 96,6 %, les infirmières en soins généraux 89,2 % et les agents de bio-nettoyage 74 %.**

En plus des horaires atypiques, le travail de nuit, le travail le dimanche y compris de manière occasionnelle, les agents sont **plus souvent soumis à des changements organisationnels**. Ainsi, 20,2 % des agents de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation de leur travail au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois (15,3 % dans la FPE, 17,2 % dans la FPT, 14,7 % dans le privé).

Les relations sociales sont dégradées, ils disposent de **moins d'autonomie et de marges de manœuvre** que dans les autres versants et sont **beaucoup plus exposés à des situations de tension et des comportements hostiles**. 86,4 % déclarent devoir calmer des gens dans leur travail, 37,4 % déclarent vivre au moins un comportement hostile dans les douze derniers mois. **L'exposition aux risques psychosociaux** est également importante, par exemple 35,9 % des agents déclarent manquer de temps et devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.

Annick Fayard
Secrétaire nationale
de l'UNSA Fonction Publique
annick.fayard@unsa.org



Délégation française renouvelée à la Confédération Européenne des Syndicats suite au congrès de Vienne



À chaque congrès, les organisations adhérentes de la CES sont appelées à renouveler leurs délégations au sein des comités exécutif et directeur, ainsi que constitutionnels et permanents de la CES.

L'organisation de la CES, comment ça marche ?

Un comité exécutif et un comité de direction assurent la mise en œuvre des décisions adoptées par la CES. Dans le cadre du comité exécutif, l'UNSA est représentée par un·e titulaire en intersyndicale avec la CFDT. La France dispose d'un siège au comité de direction tenu par la CFDT jusqu'à mi-mandat, puis par FO.

Chaque organisation syndicale adhérente désigne un membre pour chaque comité constitutionnel, au nombre de trois (Comité Femmes, Comité Jeunes, CISR-Comité de coordination des Conseils syndicaux interrégionaux).

Chaque pays désigne un·e titulaire et deux suppléant.e.s pour chaque comité permanent, au nombre de 15. La France, avec 5 syndicats affiliés (CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA), doit donc s'entendre en intersyndicale pour constituer sa délégation au

sein de ces comités. Cependant, outre les désignations régies par le règlement de la CES, chaque organisation syndicale peut participer à tout comité permanent de son choix.

Des comités Ad Hoc peuvent également être créés selon les besoins ou l'actualité, dans lesquels chaque organisation peut désigner un·e représentant·e.

Dans les autres groupements d'intérêt (FERPA, Eurocadres, CEE-Comités d'Entreprises Européens), chaque organisation syndicale peut désigner un·e représentant·e.

Dans les 10 fédérations syndicales européennes affiliées à la CES, chaque fédération de l'UNSA concernée et adhérente désigne ses représentant·es selon les règlements de chacune de ces fédérations européennes.

Les représentant·e·s UNSA

Coordination : Rachel Brishoual

Comité exécutif

- Laurent Escure, titulaire
- Rachel Brishoual, autre membre

Comités constitutionnels

- Comité Femmes : Emilie Trigo
- Comité Jeunes : Chloé Bourguignon (candidate au bureau)
- Comité de coordination CISR : représentant à trouver

Groupements d'intérêts

- FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées) : Jean-Marc Schaëffer
- Eurocadres : Luc-Martin Chauffier
- CEE : représentant à trouver

Comités permanents

- Dialogue social : Rachel Brishoual, suppléante
- Emploi et marché du travail : Vanessa Jereb, suppléante
- Participation des travailleurs et politique de l'entreprise : Florence Dodin, titulaire
- Éducation et formation : Christine Savantré, titulaire
- Développement durable, énergie et changement climatique : Guillaume Trichard
- Comité Protection Sociale : Dominique Corona
- Mobilité, migration et inclusion : Emilie Trigo, suppléante



Comités Ad Hoc

- Comité LGBT : Nicolas Gougain

Fédérations syndicales européennes

- EPSU (Fédération syndicale européenne des services publics) : Alain Parisot, Vice-président
- ETUCE-CSEE (Comité syndical Européen de l'éducation) : Christian Chevalier
- ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) : Baptiste Arsale
- IndustriAll (Fédération européenne des travailleurs de l'industrie et métallurgie) : adhésion de la fédération UNSA Industrie&Construction à l'étude.

Chaque fédération UNSA peut adhérer à la fédération européenne de son champ et ainsi y désigner des représentant·es pour peser dans les discussions, sur les décisions et actions adoptées au niveau européen.

Pour une UNSA encore et toujours plus investie à l'Europe, faites-nous savoir votre intérêt pour les questions européennes et votre investissement au niveau de l'Europe.

Rachel Brishoual
Secrétaire nationale,
Europe, international, logement
rachel.brishoual@unsa.org



Grenelle contre les violences conjugales : quelles mesures concrètes ?

Le grenelle contre les violences conjugales s'était ouvert le 3 septembre 2019, alors que le 100^{ème} féminicide de l'année 2019 venait d'avoir lieu en France. Il s'est conclu le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, en même temps qu'était annoncé le chiffre glaçant de 139 féminicide.

L'UNSA avait alors revendiqué que soit urgemment mis en place des mesures portant sur :

- L'accueil, l'accompagnement et l'hébergement des victimes de violences conjugales,
- La formation des professionnels prenant en charge ces victimes, personnels médicaux évidemment, mais également forces de l'ordre lors des dépôts de plainte,
- Des budgets alloués aux associations œuvrant quotidiennement sur le terrain.

Parmi les mesures annoncées le 25 novembre, l'UNSA en relève un certain nombre qui vont dans le bon sens, notamment :

- La mise en place d'une grille d'évaluation pour les forces de l'ordre lorsqu'une victime viendra se présenter à eux,
- La confiscation des armes à feu dès qu'une plainte aura été déposée pour violence par une conjointe,
- L'extension du numéro d'urgence 3919, 24h/24,
- La reconnaissance du suicide « forcé » pour une femme victime de violences,
- L'assouplissement du secret médical pour permettre aux professionnels de santé de signaler plus facilement des faits de violences,
- La déchéance de l'autorité parentale pour l'agresseur,
- L'interdiction de la médiation pénale,
- La création de 1000 nouvelles places d'hébergement et de logements d'urgence,
- La mise en place de bracelets anti-rapprochements.

Cependant, de nombreuses mesures parmi celles-ci existent déjà (la formation des professionnels de l'éducation à la prévention des violences est prévue dans la loi depuis 2010, la levée du secret médical a déjà lieu en cas de danger de mort, la France est déjà signataire d'un texte interdisant la médiation au sein d'un couple en cas de violences...). Parallèlement, les mesures très attendues de formation des personnels prenant en charge les victimes, le subventionnement accru des associations mobilisées sur le terrain ou encore la création réelle de places d'hébergement et de logements d'urgence (celles prévues pour 2019 n'ont toujours pas vu le jour) restent lettre morte.

Mais surtout, le budget prévu pour 2020 de 361 millions d'euros pour financer toutes ces actions est à peine supérieur à celui de 2019.

L'UNSA s'interroge alors sur la mise en œuvre effective de ces nouvelles mesures, si les moyens concrets ne sont pas octroyés afin de répondre efficacement aux violences subies par les femmes chaque jour.

#NousToutes, l'UNSA y était !



Samedi 23 novembre, la marche contre les violences sexistes et sexuelles contre les femmes organisée par le collectif #NousToutes a rassemblé plusieurs dizaines de milliers de personnes à Paris et dans les régions.

L'UNSA avait appelé à participer largement à ce rassemblement et y était représentée par plusieurs Secrétaires nationales, dont Emilie Trigo, Vanessa Jereb et Rachel Brishoul.

La 108^{ème} session de la Conférence internationale du Travail réunie à Genève en juin 2019 a adopté une convention et une recommandation pour combattre la violence et le harcèlement au travail.

L'UNSA attend toujours que la France, conformément aux engagements pris par Muriel Pénicaud les ratifie rapidement.

Emilie Trigo
Secrétaire nationale,
Liberté, égalité
femmes-hommes,
défense des droits humains,
lutte contre les discriminations
emilie.trigo@unsa.org



Et si après le 1^{er} janvier 2020, votre entreprise n'a pas mis en place le CSE ?



Quelles sont les sanctions ?

Quelles sont les conséquences pour l'exercice du droit syndical ? Et avec quelles instances négocier ?

Rappel :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le CSE remplace, en les fusionnant, les actuelles institutions représentatives du personnel élues : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Instituer un CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (L.2311-2 du Code du travail). Dans les entreprises ayant déjà des instances représentatives du personnel au 23 septembre 2017, le CSE doit être mis en place au terme des mandats des élus, au plus tard, le 31 décembre 2019 qui marque la fin de la période transitoire.

Dès le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des mandats des anciennes IRP prendront automatiquement fin et le CSE devra avoir été créé dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Le défaut de mise en place du CSE peut résulter :

- du fait que l'employeur lui-même n'ait pas mis en œuvre le CSE, conformément à ses obligations ;
- d'un constat, par un procès-verbal de carence établi par l'employeur, de l'absence de mise en place du CSE ;
- de l'annulation des élections du CSE à la suite d'une contestation.

Les sanctions en l'absence de mise en place du CSE :

Toute atteinte portée à l'institution du CSE tombe sous le coup d'une incrimination pénale : le délit d'entrave (*article L.2317-1 du Code du travail*). Est ainsi visé le comportement de toute personne et non pas seulement l'employeur. Le caractère intentionnel du délit se déduit du caractère volontaire de l'acte ou de l'omission de la personne en cause qui, le plus souvent ne peut ignorer le statut qui a été méconnu.

Tout défaut de mise en place du CSE n'est pas nécessairement un délit d'entrave.

Seule l'absence de mise en place du CSE est envisagée par le législateur comme susceptible de sanction. En vertu de l'article L.2317-1, l'entrave à la constitution du CSE ou à la libre désignation de ses membres est ainsi punie d'un emprisonnement de un an et d'une amende de 7 500 euros. Parallèlement à cette sanction pénale, le salarié pourra réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. Selon un principe jurisprudentiel, l'employeur commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, lorsqu'il n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (*Cass soc, 17 mai 2011, n° 10-12.852*).

➤ L'absence de CSE est un obstacle au bon déroulement du dialogue social et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise

Les cas d'informations-consultations obligatoires seront forcément affectés par le défaut de mise en place du CSE. Sont ainsi visés :

- la mise en place de l'intéressement au sein de l'entreprise (*article L.3312-2 du Code du travail*) ;
- l'avis du CSE en cas de mise en place ou de modification du règlement intérieur (*article L.1321-4 du Code du travail*) ;
- l'information du CSE en cas de dénonciation d'un usage ;
- la consultation du CSE pour un licenciement collectif économique (*article L.1233-8 du Code du travail*) ;
- la consultation du CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié en adéquation avec les préconisations du médecin du travail (*article L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail*).

L'établissement du procès-verbal de carence établi au titre des élections tenues avant le 31 décembre 2019 permet de démontrer que l'employeur a rempli ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le constat de carence n'empêche pas les organisations syndicales de la possibilité de mesurer leur audience et d'établir leur éventuelle représentativité. Il convient de décompter le nombre de suffrages exprimés en faveur de chaque liste lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour. Dans ce cas, les partenaires de négociation dépendent de la représentativité ou de l'absence de représentativité des organisations syndicales.

Le cas particulier de la contestation des élections du CSE :

Lorsque le juge d'instance est saisi pour prononcer ou non la nullité totale partielle des élections, sa décision d'annulation contraint :

- l'employeur à organiser de nouvelles élections dans un délai fixé par les termes du jugement ;
- les syndicats à présenter et déposer de nouvelles listes.

Les mandats des anciennes IRP prennent fin automatiquement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ainsi, les anciens élus CE ayant perdu leur mandat au plus tard le 1^{er} janvier 2020, ne seront plus en droit d'exercer dans l'attente des résultats. Seront suspendues les opérations de dévolution des biens. Le transfert des contrats de travail des anciens salariés du CE est impossible avant le prononcé des résultats du CSE.

La représentativité syndicale ne peut-être revendiquée par une organisation.

Jusqu'à l'organisation de nouvelles élections, l'entreprise ne pourrait négocier qu'avec un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou au niveau national. ■

Sophie Riollot
Juriste droit social
Secteur juridique national
Région des Hauts de France
sophie.cogez@unsa.org



La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH)

valide le recours d'un employeur à un système de vidéosurveillance, mis en place sans information préalable des salariés, dès lors qu'il existe des soupçons légitimes et graves de vols.

Un arrêt du 17 octobre 2019 (CEDH, 17 octobre 2019, n° 18741/13 et 85671/13, *Lopez Ribalda et autres c/ Espagne*) répond à la problématique de la vidéosurveillance des salariés sur le lieu de travail. La juridiction européenne admet la surveillance secrète des salariés dès lors que des soupçons raisonnables de vols de marchandises étaient établis à l'encontre des salariés.

En l'espèce, le directeur d'un supermarché espagnol ayant constaté des disparités entre les stocks du magasin et ses ventes, ainsi que des pertes pendant plus de 5 mois, a décidé d'installer des caméras de surveillance à la fois visibles et dissimulées. A la suite du visionnage d'images dévoilant le vol de salariés, la société décide de licencier 14 salariés pour motif disciplinaire. Estimant leur licenciement injustifié en raison du recours à un système de vidéosurveillance mis en place à leur insu, plusieurs salariées ont saisi les juridictions espagnoles. Ces dernières ont rejeté leurs demandes mais 5 salariées ont poursuivi leur action devant la CEDH, invoquant le non-respect des articles 8 (droit au respect de la vie privée) et 6§1 (droit à un procès équitable) de la convention européenne des droits de l'homme.

> Sur le droit au respect de la vie privée :

La CEDH a validé le contrôle de proportionnalité effectué par les tribunaux et Cour espagnols entre l'atteinte au droit au respect de la vie privée des requérantes et l'intérêt de l'employeur d'assurer la protection de ses biens ainsi que la bonne marche de l'entreprise. La CEDH a apprécié plusieurs éléments de fait : Le système de vidéosurveillance était uniquement orienté sur les caisses qui étaient placées dans un endroit visible par un large public et accessible par d'autres collègues, ce dispositif de surveillance n'avait duré que quelques jours et seul un

nombre réduit de personnes avaient visionné les enregistrements. En se basant sur ces éléments, la CEDH a estimé que ce dispositif était justifié, raisonnable et nécessaire pour permettre de prouver la réalité de ces vols.

La CEDH a donc affirmé, qu'en l'espèce, la mise en place clandestine d'un tel système de surveillance ne constituait pas une atteinte disproportionnée aux droits au respect de la vie privée des salariées dès lors qu'il existait des soupçons raisonnables et graves de vols.

> Sur le droit au procès équitable :

Sur ce point, la Cour a constaté que les requérantes avaient largement eu les moyens de contester le recours à ces vidéos et que les juridictions avaient suffisamment motivé leur décision pour valider ces preuves. Par ailleurs, les enregistrements ne constituaient pas les uniques preuves des vols dans ces affaires.

En conséquence, la Cour considère que l'utilisation de ces enregistrements comme moyen de preuve n'a pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure. ■

Romain Obrecht
Stagiaire avocat
du secteur juridique national
romain.obrecht@unsa.org



Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter le Service Juridique National : juridique@unsa.org

Fusion des branches : le Conseil constitutionnel encadre les pouvoirs du ministre du Travail

Le Conseil constitutionnel a censuré une disposition du Code du travail qui permet au ministère du Travail d'imposer des fusions de branches professionnelles. Il a aussi émis deux réserves : l'une sur l'harmonisation des règles entre branches de rattachement et branches rattachées et l'autre sur les effets de la restructuration sur la représentativité. Cette décision pourrait compliquer le vaste chantier de restructuration des branches pour passer d'environ 700 branches en 2015 à 200 en 2019 avec la perspective de parvenir à moins de 100.



➤ Une disposition censurée :

Suite à une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel vient censurer, avec effet immédiat, la disposition qui autorise le ministre du Travail à fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives au motif que la loi n'a pas déterminé les critères de cette cohérence, laissant ainsi au ministre une latitude excessive dans l'appréciation des motifs pour justifier la fusion.

En effet, le Conseil constitutionnel juge, de façon inédite, la liberté contractuelle, comme découlant de la Constitution de 1946 et de la déclaration de 1789. Même s'il reconnaît possible d'y apporter des limitations, liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, il dit aussi qu'il ne doit pas en résulter d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. Pour les Sages, l'alinéa 8 du I de l'article L. 2261-32 du code du travail y contrevient et est donc supprimé.

➤ Deux réserves d'interprétation sont apportées :

1) Les droits spécifiques de la branche rattachée perdurent en l'absence d'accord d'harmonisation

En effet, la loi prévoit que la branche de rattachement et celle rattachée négocient des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. Le Conseil constitutionnel décide que ces dispositions ne sauraient mettre fin de plein droit à l'application des stipulations de la convention collective de la branche rattachée qui régissent des situations spécifiques à cette branche (alinéa 3 art L.2261-33).

2) Une organisation représentative qui débute la négociation sur l'harmonisation est en droit de la finir

La haute juridiction précise enfin que, dans le cas particulier où les organisations représentatives dans chacune des branches fusionnées ont, dans le délai de cinq ans, entamé la négociation de l'accord avant la mesure de l'audience suivant la fusion, elles conservent le droit de poursuivre les discussions relatives à l'accord de remplacement, à l'exclusion de la faculté de signer cet accord, de s'y opposer ou de s'opposer à son éventuelle extension, même si elles ont perdu leur représentativité (alinéa 1^{er} art L.2261-34).

L'UNSA s'interroge sur le sort des arrêtés de rattachement pris par le ministère sur le fondement de la mesure censurée et estime, d'autre part, concernant, les réserves d'interprétation, qu'il sera sûrement nécessaire de venir préciser la notion de "situations spécifiques à la branche". En effet, il s'agira d'identifier ce qui est vraiment spécifique à une branche en comparaison des situations qui peuvent recouvrir l'ensemble du champ couvert par la fusion.

Enfin, le rapport sur l'évolution du paysage conventionnel confié à Pierre Romain, maître des requêtes au conseil d'État, pour parvenir à une centaine de branches, voire moins, devra tenir compte de cette décision qui pourrait compliquer, notamment, la sécurisation juridique qui était recherchée. ■

Florence Dodin
Secrétaire générale adjointe,
Institutions représentatives
des personnels,
conventions collectives
florence.dodin@unsa.org



Demain, on y va tous ensemble. C'est pour ça qu'il vaut mieux être solidaires et performants.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Nous exerçons notre métier en conjuguant solidarité et performance. Car pour nous, la solidarité est un véritable levier de sécurité et de performance sur le long terme au bénéfice de nos assurés.

Nous consacrons plus de 100 millions d'euros par an pour aider les personnes fragilisées

au-delà des garanties souscrites dans leur contrat, et pour soutenir des initiatives dans le domaine de l'habitat, de la prévention, de l'aide aux aidants et du retour à l'emploi des publics précaires.

Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut agir avec la préoccupation de l'intérêt collectif.

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Bacon en toutes lettres



Le Centre Pompidou consacre une nouvelle grande rétrospective à Francis Bacon, l'un des géants de l'art moderne.

L'exposition réunit une soixantaine de ses œuvres réalisées de 1971 à 1992, année de sa mort, qui sont marquées par la passion littéraire nouvelle du peintre pour les œuvres d'Eschyle, Nietzsche, Bataille, Conrad, Leiris...

Francis Bacon y dépeint un monde désenchanté, tourmenté à travers des toiles puissantes, un langage étrange à décrypter. La douceur vive des couleurs nous attire pour mieux nous confronter à la folie et à la force des images.

Cette exposition sublime nous conduit vers un regard en nous-mêmes.

Centre Pompidou

Jusqu'au 20 janvier 2020

Toulouse-Lautrec Résolument moderne



L'œuvre de Toulouse-Lautrec est surtout connue pour ses représentations de Montmartre et des nuits parisiennes.

Mais, Toulouse-Lautrec montre, dans son œuvre prolifique et diverse, qu'il était animé de l'ambition esthétique de traduire la réalité de la société de son époque en ses multiples visages, y compris les moins « convenables ».

Cette exposition, qui réunit au Grand Palais environ 200 œuvres, souligne la singularité artistique, le caractère précurseur de l'artiste qui a imposé son regard lucide, grave et drôle sur la société parisienne de la fin du 19^{ème} siècle.

Grand Palais

Jusqu'au 27 janvier 2020

3 questions à



Jérôme Fourquet

1 Dans votre ouvrage, vous utilisez l'image de l'archipel pour évoquer le morcellement de la société française qui, selon vous, est dû d'abord à l'effondrement de la religion catholique. Face à ce que vous appelez « un basculement anthropologique », le pacte républicain, lui, ne constitue-t-il pas encore un ciment pour la nation ?

La société française a été structurée de la Révolution française jusqu'au milieu des années 1980 par l'opposition entre deux blocs : un bloc catholique et un bloc républicain et laïque. Cette matrice que l'on pourrait appeler catho-laïque et aujourd'hui en grande partie disloquée d'où le processus d'archipelisation. Des groupes se constituent sur des bases sociales, régionales, ethno-culturelles ou de modes de vie. Les agréger dans des constellations plus larges permettant de dégager des majorités est de plus en plus difficile. Il reste néanmoins des forces de rappels qui maintiennent encore un certain degré de cohésion. Les élus locaux et le tissu associatif constituent ainsi un maillage important. Ils sont les fantassins de la République au quotidien. Le pacte

national s'appuie par ailleurs sur les services publics « à la française » et sur la Sécu, qui incarnent une certaine solidarité et égalité entre les différentes îles de l'archipel français.

2 Vous évoquez l'engouement pour les prénoms régionaux, bretons, basques, corso italiens et arabo-musulmans. Vous y voyez l'un des signes de l'archipelisation de notre société. La diversité du tissu français est depuis longtemps considérée comme un atout. Voulez-vous dire que, désormais, la revendication marquée des particularismes culturels, identitaires menace la conception de notre « vivre ensemble » ?

Le cas des prénoms n'est qu'une illustration, particulièrement parlante, parmi d'autres, du processus d'archipelisation. Nous sommes en effet passés de 2000 prénoms utilisés à la fin des années 1950 à plus de 13 000 aujourd'hui... ! Cela traduit le fait que le référentiel culturel commun a disparu. Chaque île et îlot de l'archipel cultive sa différence et l'affiche notamment par le biais des prénoms. Le vivre-ensemble devient

Jérôme Fourquet

L'archipel français

Jérôme Fourquet est analyste politique, expert en géographie électorale, directeur du département Opinion à l'IFOP.

Il est l'auteur de « L'archipel français » naissance d'une nation multiple et divisée (Seuil), prix du livre politique 2019, qui fait l'état des lieux d'une France travaillée par les divisions.

plus compliqué dans une société qui ne partage plus les mêmes références. Le soubassement culturel est désormais beaucoup plus hétérogène. Cela peut être source de tensions mais aussi plus fréquemment d'évitement, chaque groupe privilégiant l'entre soi et se maintenant à distance des autres (contournement de la carte scolaire, ségrégation et ghettoïsation de certains quartiers etc...).

3 Dans notre pays, depuis quelques années, face à la faiblesse des partis politiques républicains, à l'irruption des populistes, nous assistons à la montée en puissance de mouvements citoyens. Selon vous, dans ce paysage politique bouleversé, le mouvement pour le climat, notamment, a-t-il la potentialité de fédérer une majorité de nos concitoyens pour relever les défis graves et urgents qui s'imposent à nous ?

La prise de conscience de l'urgence climatique semble être une tendance de fond dans notre société. Dans ce



cadre, le discours écologiste est peut-être l'une des nouvelles matrices structurantes en train d'émerger sous nos yeux et qui pourrait permettre une agrégation de différents groupes sociaux (« bobos » des métropoles, mais aussi agriculteurs bio ou habitants des zones rurales acquis à la sobriété écologique). Nous n'avons pas pour l'instant d'autres traces d'aggrégations de groupes sociaux. L'ampleur du défi à relever pour faire face au changement climatique sera peut-être un ciment puissant et efficace pour y parvenir.

propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet
Conseiller national
jean-pierre.gilet@unsa.org



Yan Pei-Ming et Gustave Courbet : Corps à corps au Petit Palais



Pour fêter le bicentenaire de sa naissance, le Petit Palais propose un corps-à-corps entre Gustave Courbet (1819-1877) et le peintre franco-chinois Yan Pei-Ming. Une dizaine d'œuvres de Courbet, issues des collections du Petit Palais, sont exposées en regard d'une quinzaine de toiles de Yan Pei-Ming réalisées pour certaines dans l'atelier de Courbet à Ornans.

Produits du véritable combat physique que Yan Pei-Ming livre à la matière, armé de ses balais et pinceaux démesurés, ses toiles monumentales soutiennent un dialogue puissant avec celles du maître du réalisme.

Petit Palais
jusqu'au 19 janvier 2020

« Je n'ai encore rien dit » François Morel (Denoël)



Nous avons découvert François Morel dans « Palace », de Jean-Michel RIBES « les Deschiens » de Jérôme Deschamps et Macha Makeieff. Depuis, acteur, auteur, chanteur... il continue de nous régaler de ses multiples talents.

Et cela fait dix ans qu'il nous livre une chronique, chaque vendredi matin, sur France Inter. Il y met toute sa poésie, son humour, son humanisme, portant un regard piquant ou tendre sur les causes, grandes ou petites qui le touchent.

« Je n'ai encore rien dit », c'est une centaine de chroniques salutaires et réjouissantes concoctées entre 2017 et 2019 à déguster.

La Plateforme nationale pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Espace de dialogue, de concertation et de construction de propositions, la Plateforme RSE entend notamment promouvoir la Responsabilité Sociétale des Entreprises, tant à travers les politiques publiques qu'à travers le soutien aux initiatives volontaires des acteurs privés, valoriser les pratiques exemplaires et favoriser la concertation des parties prenantes en amont et en appui aux négociations de normes internationales.



➤ Histoire

La création d'une plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) a été décidée lors de la Conférence environnementale du 16 septembre 2012, en écho à la demande adressée au Premier ministre Jean-Marc Ayrault en juillet 2012 par une quinzaine d'organisations représentant les entreprises, les salariés et la société civile.

La Plateforme RSE a été installée solennellement par Jean-Marc Ayrault le 17 juin 2013, comme commission permanente au sein de France Stratégie. Elle « émet des avis sur les questions qui lui sont soumises et formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises » (article 5 du décret n° 2013-333 du 22 avril 2013 modifié).

Les membres de la Plateforme RSE ont d'abord adopté un texte de référence, le 9 octobre 2014, qui accorde une importance prioritaire à l'acteur économique, social et environnemental qu'est l'entreprise sans exclure de prendre en compte la responsabilité et les impacts des parties prenantes de celle-ci ainsi que des autorités publiques.

Ils ont ensuite adopté, le 26 janvier 2015, leurs principes de fonctionnement, complétés le 5 juillet 2016 par une charte

pour l'expression des opinions divergentes.

La Plateforme RSE définit son programme de travail et répond aux saisines du gouvernement. Depuis sa création, elle a ainsi travaillé sur de nombreuses thématiques, offrant une vision riche et complète de la RSE.

➤ Composition

La Plateforme RSE réunit des organisations sur la base de candidatures volontaires adressées à France Stratégie. Les membres sont répartis en cinq pôles représentant les principales catégories d'acteurs de la responsabilité sociétale des entreprises et autres organisations : pôle des entreprises et du monde économique ; pôle des organisations syndicales de salariés ; pôle des organisations de la société civile ; pôle des chercheurs et développeurs

de la RSE ; pôle des institutions publiques.

L'UNSA fait partie depuis 2014 de la plateforme RSE. Elle y est représentée depuis septembre 2019 par Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint de l'UNSA.

➤ Mesures de la RSE et performance globale

La Plateforme RSE a décidé de se saisir en 2019 de la question des sources et des usages des données sur la RSE.

Comment les données liées à la performance RSE des entreprises françaises sont-elles valorisées ? Qui les produit ? Quels en sont les usages ?

Pour répondre à ces questions, la Plateforme RSE a constitué un groupe de travail qui a réalisé un état des lieux des données publiques sur la RSE ainsi qu'une analyse de l'évolution du cadre légal, réglementaire et normatif, a abordé l'enjeu du pilotage et du reporting de la performance globale de l'entreprise.

À l'issue de ces travaux, la Plateforme RSE a formulé dix-neuf recommandations adressées aux institutions françaises, européennes et aux entreprises.

Plus d'informations sur la plateforme RSE et ses travaux :
<https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/plateforme-rse>

Guillaume Trichard
Secrétaire général adjoint
en charge des transitions
écologique et technologique
guillaume.trichard@unsa.org
Twitter : @Trichard



Abonnement **UNSA Magazine**

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€ 8 numéros

- La revue d'un syndicalisme novateur
- L'UNSA : une organisation interprofessionnelle en plein essor
- Des adhérents unis pour une société solidaire



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

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

mgen★

SOLUTIONS

SANTÉ ET PRÉVOYANCE POUR
L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

GRUPE **vyv**



COMME VOUS NOUS METTONS L'HUMAIN AU CENTRE

POUR VOUS, DÉCIDEURS

Des solutions conçues pour répondre à vos attentes

MGEN Solutions s'adapte à chaque structure de l'ESS, quelles que soient leurs obligations, de un à plusieurs centaines de salariés. Elle propose des solutions Santé ou Prévoyance en parfaite adéquation avec les différents secteurs d'activité de l'ESS.

Guidés par la qualité de vie au travail pour vos salariés

MGEN, forte de son expérience d'accompagnement en prévention, vous soutient pour établir et développer vos actions de prévention sur-mesure (capital santé de vos collaborateurs, équilibre vie pro/vie perso, et prévention des risques professionnels).

Une mutuelle responsable et engagée à vos côtés

MGEN a toujours œuvré pour l'accès à une protection sociale de qualité pour tous et contribue à une économie plus respectueuse de l'humain et de son environnement à travers des offres Santé et Prévoyance responsables et solidaires. Des valeurs partagées aujourd'hui avec 7 autres grands acteurs de la protection globale au sein du Groupe VYV.

POUR VOS COLLABORATEURS

Une protection globale pour aujourd'hui comme pour demain

Des garanties Santé, Prévoyance et une action sociale pour un accompagnement financier et humain de vos collaborateurs dans les moments difficiles (maladies, accidents de la vie...).

Une mutuelle plus proche au quotidien

Un Espace personnel accessible 24/7 pour la consultation de leurs contrat, garanties et remboursements, ainsi que la gestion de leurs démarches courantes.

Des avantages exclusifs

L'accès à des soins de qualité avec un reste à charge maîtrisé est un engagement essentiel pour MGEN :

- + de 8 000 opticiens partenaires du dispositif OPTISTYA,
- + de 4 000 audioprothésistes partenaires du réseau AUDISTYA,
- près de 500 centres dentaires mutualistes,
- 97% des hôpitaux publics de court séjour et 52% des établissements privés relevant du dispositif conventionnel.

POUR EN SAVOIR PLUS, PRENEZ RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE CONSEILLER

09 72 72 36 66 (service gratuit + coût d'un appel local)



**Nous profitons
d'une voiture
neuve en toute
sérénité.**

**Un service
tout inclus :**

- Assurance
- Assistance
- Entretien

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter
d'un service tout inclus.**

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

**Découvrez le service de Location Longue Durée
Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



L'offre Macif C'parti est réservée aux sociétaires Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeasePlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location sur macif.fr.

LeasePlan France, SAS au capital de 14 040 000 €. RCS Nanterre 313 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rueil-Malmaison Cedex.

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