

UNSaMag

UNSA Magazine • N° 206 janvier-février 2020 • prix : 2,50 €



8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DES
DROITS DES FEMMES

Je suis de la Génération
Égalité !

#Nous
Toutes



www.unsa.org





**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).

Le 8 mars, oui mais tous les jours !

Editorial

Au moment où vous recevrez ce magazine, nous aurons le 8 mars en ligne de mire. 8 mars qui n'est pas la journée de la femme, mais bel et bien la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Et si j'ai l'honneur de signer cet éditto, ce n'est pas (uniquement) en ma qualité de femme, mais en celle de secrétaire nationale, chargée, entre autres, de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2019 aura été le théâtre de 149 féminicides en France.

À l'heure où j'écris ces lignes, ce sont déjà 11 femmes qui ont trouvé la mort sous les coups de leurs conjoints ou ex conjoints depuis le début de l'année 2020.

2020 qui doit être l'année de libération pleine et entière de la parole. Les actes sexistes, les agressions sexuelles ou le harcèlement ne peuvent plus être acceptés, dans le monde du travail bien sûr, mais aussi dans le milieu sportif ou dans le domaine culturel.

Soulignons le rôle joué en ce sens par les personnalités, les journalistes ou encore les sportifs qui assument de briser l'omerta en place.



Émilie Trigo

Secrétaire nationale,
Liberté, égalité femmes-hommes,
défense des droits humains,
lutte contre les discriminations

L'égalité de toutes et tous, ce ne sont pas que des mots, ça ne concerne pas seulement celles et ceux qui se sentent écarté.e.s, cette liberté relève de notre responsabilité commune, et en cela, doit rester notre combat, en tant que syndicat.

De #MeToo à #NousToutes, c'est la société civile qui s'est mobilisée, c'est la société dans son entier qui doit le rester !



AGENDA

FÉVRIER-MARS



Au Conseil
économique, social
et environnemental

Février

25 • L'accès aux services
publics dans les
Outre-mer

Mars

11 • Les leviers fiscaux
et financiers pour
réussir la transition
écologique

24 • Le rôle de l'Union
européenne dans
la lutte contre
la déforestation
importée

Pour en savoir plus
sur l'actualité du CESE :
<http://www.lecese.fr/>

MARS

8 MARS

Journée internationale des Femmes

L'édition 2020 de la Journée internationale des femmes aura pour thème : Je suis de la Génération Égalité : Levez-vous pour les droits des femmes. 2020 sera une année charnière dans la promotion de l'égalité des sexes dans le monde, puisque la communauté internationale évaluera à ce moment-là les progrès réalisés en faveur des droits des femmes depuis l'adoption du Programme d'action de Beijing, adopté par la 4^{ème} conférence mondiale sur les femmes.

En dépit de certains progrès, aucun pays n'est en mesure, à ce jour, d'affirmer avoir atteint l'égalité des sexes. Les nombreux obstacles rencontrés tant sur le plan juridique que sur le plan culturel semblent immuables. Les femmes et les filles restent sous-évaluées, elles travaillent plus et gagnent moins, avec des perspectives plus limitées. Elles subissent des formes diverses de violence chez elles et dans les lieux publics. Un recul des avancées féministes durement acquises est par ailleurs à craindre.

25-26 MARS

Conseil national

L'ordre du jour de ce Conseil national devrait être bien rempli. Après un tour d'horizon de l'actualité économique et sociale, les représentants des unions régionales et des pôles d'activités interviendront pour débattre des principaux sujets de préoccupation de leurs militant.e.s. 2020 sera une année marquée par des échéances électorales d'importance pour l'UNSA, avec le vote de plus de 2 millions de salariés employés dans les TPE, en décembre. Toutes nos structures seront mobilisées pour réussir ce scrutin !



SALON DES CE AU 1^{er} TRIMESTRE 2020

L'UNSA sera présente aux prochains rendez-vous des élus CE et des représentants du personnel

AIX EN PROVENCE	11 fév.
BREST	11 fév.
TOURS	13-14 fév.
LYON	18-19 fév.
PAU	20 fév.
MONTBÉLIARD	20 fév.
AVIGNON	5 mars
METZ	5-6 mars
PARIS	10 au 12 mars
ZOOPARC	
DE BEAUVAL	17 mars
NICE	17 mars
CAEN	19 mars
TOULOUSE	19-20 mars
CLERMONT-FERRAND	24 mars
LA ROCHE-SUR-FORON	24 mars
LILLE	24-25 mars
NANTES	26-27 mars
STRASBOURG	31 mars - 1 ^{er} avril

Prenez contact avec votre union départementale pour participer à l'animation du stand UNSA !



Grande consultation des demandeurs d'emploi

Afin de recueillir l'avis des demandeurs d'emploi et d'évaluer leurs attentes pour faciliter leur retour à l'emploi, l'UNSA s'associe à la consultation initiée par Solidarités Nouvelles face au Chômage, qui se déroulera jusqu'au 1^{er} avril 2020.

La consultation se déroule en ligne : <https://snc.asso.fr>

Faites-le savoir autour de vous !



Ne manquez pas les derniers articles du Blog personnel
de Laurent Escure, Secrétaire général de l'UNSA.
Abonnez-vous !

<http://laurent-escure.org/>



Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org

UNSA MAGAZINE 206 JANVIER-FÉVRIER 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFICATIONS - FEUX VERTS

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

COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00

IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 2 RUE BERTHELOT 95500 GONESSE - TÉL. : 01 39 86 19 08 - REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396

DÉPÔT LÉGAL : FÉVRIER 2020 - TIRAGE : 62 000 EXEMPLAIRES.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : UNSA@UNSA.ORG

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

Le Point

Retraites, le rôle d'un syndicat non représentatif : l'UNSA

« À la tête du syndicat, Laurent Escure, s'affiche comme d'un des interlocuteurs-clés de l'exécutif, au même titre que ses pairs des grandes centrales, à la faveur d'une réforme des retraites qu'il ne soutient pourtant pas. Nous n'étions pas demandeurs de la réforme, mais partant du principe qu'Emmanuel Macron ira jusqu'au bout, nous avons choisi de négocier avec l'exécutif pour obtenir des compensations, de moindres reculs, plutôt que de réclamer un retrait que l'on n'obtiendra pas. À Matignon, on loue sa très bonne réputation. Il a su faire un pas vers le gouvernement, dans une réforme dont la particularité est de supprimer les régimes spéciaux, il y a un enjeu vis-à-vis de l'UNSA ».

18/01/2020

Le Monde

Retraites : l'UNSA accusée d'être favorisée par l'exécutif

« Dans la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU), il y aura notamment des personnalités désignées par les organisations syndicales ayant obtenu une audience combinée public/privé supérieure à 5%. Une règle qui permet à l'UNSA d'être l'un des administrateurs de la caisse. Sur l'ensemble du public et du privé, elle totalise un peu plus de 7%, ce qui lui offre donc la possibilité d'entrer dans le conseil d'administration de la CNRU. A l'UNSA, on se défend d'avoir été chouchouté par l'exécutif. Franchement, si certains pensent qu'on est capable de dealer une place dans un conseil d'administration sur une réforme des retraites qui est anxiogène, c'est non seulement bien mal nous connaître mais aussi vexant, affirme Dominique Corona, secrétaire général adjoint. De son côté, Laurent Escure, souligne que la situation s'améliore peu à peu et que la CGT et FO ont amené un certain nombre de salariés dans le mur avec leur stratégie qui est aujourd'hui une impasse. Certains y ont été sensibles parce qu'on leur avait vendu que le mouvement allait s'embraser, et ils se rendent compte qu'ils ont été un peu manipulés ».

16/01/2020



Laurent Escure ou le réformisme combatif

« À l'UNSA, nous n'étions pas demandeurs d'une réforme. Je joue loyalement le jeu de la négociation, mais n'allez pas croire que je vais applaudir. Mon credo, c'est l'efficacité. Je crois au pouvoir des arguments et des solutions ».

12/01/2020



Propos de Laurent Escure à la sortie de Matignon



« La réunion a été sérieuse. La formule du Premier ministre, c'est que tout le monde doit bouger. On a redemandé au Premier ministre de retirer du tapis l'âge pivot. J'espère que cette annonce sera faite dans les prochaines heures. Si c'est le cas, je pense que l'on pourra trouver les conditions permettant un compromis afin de réussir la conférence de financement des retraites qui devrait s'installer très vite ».

10/01/2020



Interview Baptiste Arsale (UNSA Transports) : « cette grève est devenue politique »



« Au bout de 40 jours de grève, cela devient dur financièrement évidemment, beaucoup de salariés ont repris le travail. Cependant, ce sont les AG qui décideront. Vous avez des politiques qui viennent aux AG de la RATP, qui donnent de la crédibilité au mouvement mais sans solution derrière. Ils appellent à la grève générale, ils redonnent du peps, de l'espoir. Mais quel

espoir ? Des élus font de la récupération politique, viennent sur les plateaux télé ou se baladent dans les manifestations en disant « retirez la réforme » mais en attendant ce sont bien les agents de la RATP et SNCF qui font grève depuis 40 jours... Donner espoir à des gens qui n'ont plus rien à perdre, je dis : attention ».

14/01/2020



Retrait de l'âge pivot : propos de Luc Farré



« À l'UNSA Fonction publique, nous demandons au gouvernement des garanties pour qu'il n'y ait pas de perdants. L'UNSA n'était pas demandeuse de cette réforme. Nous ne sommes ni pour ni contre un système par points. Il ne faut pas qu'il y ait un système qui fasse que demain, des agents perdent par rapport à ce qu'ils perçoivent aujourd'hui. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons demandé une transition longue ».

06/01/2020

Pour en savoir plus www.unsa.org

Page réalisée par
Patricia Rejnero
Conseillère nationale
patricia.rejnero@unsa.org



Proximité, dialogue...

L'UNSA 1^{ère} chez Clinéa

« Nous privilégions le dialogue apaisé, la recherche de solutions »



**Syndicat Autonome
Métiers de la Santé**



UNSA mag : Les salarié·e·s de Clinéa, aux dernières élections CSE, ont porté largement leur suffrage sur le nom de l'UNSA. Vous avez recueilli 42% des voix, contre 17% aux précédentes élections, soit une progression de 1300 voix.

Comment l'UNSA a-t-elle été convaincante dans ce contexte tendu où de nombreux collègues souffrent de conditions de travail difficiles ?

Clinéa, filiale du Groupe Orpea, 80.000 salariés, gère en France une centaine de cliniques.

La création, il y a 5 ans, de l'UNSA-SAMS, structure dédiée au secteur de la santé privée, a garanti la cohérence de l'action et de la communication dans un champ ne relevant pas du secteur public.

Pendant les quatre dernières années, la formation CEFU, adaptée à nos besoins, a été un outil majeur de notre réussite et de la cohésion des équipes régionales. Nous nous sommes positionnés comme un syndicalisme de proximité, de dialogue, de médiation et de service (plateforme numérique, livret sur les droits des salariés, base documentaire etc.).

La meilleure réponse aux conditions de travail difficiles n'est pas le recours au conflit : les communautés de travail étant à dimension humaine, le rapport de force classique est inadapté, surtout pour des établissements de santé où les patients ne peuvent être pris en otage.

L'équilibre est en permanence très instable entre l'humain et la tension créée par les exigences économiques. Le basculement peut être rapide dans une ambiance génératrice de souffrance et de violence.

C'est par notre rôle de médiateur face au management, plutôt que d'agitateur que nous avons convaincu. Nous privilégions le dialogue apaisé, la recherche de solutions. La liste UNSA-SAMS couvrirait toutes les régions, sans hégémonies catégorielle ou locale.

Le soutien sans faille et la confiance de l'UNSA nationale sur la conduite de la campagne nous ont permis de faire la différence face à des confédérations plus intrusives et moins déléguées.

Propos recueillis auprès de femmes et d'hommes de l'équipe UNSA-SAMS (Syndicat Autonome Métiers de la Santé) - Clinéa

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



Résultats électoraux

Nouvelles Implantations (mentionnées en bleu)



Construction

- **Transalp Renouvellement**
(Pringy-77) Travaux publics
→ L'UNSA obtient 100% des suffrages.

Culture

- **Clear Channel**
(Boulogne-Billancourt-92)
Publicité - 946 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 25,1% des voix
progresses de 1pt.
- **Arte GEIE**
Télédiffusion - 726 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 15% des suffrages.

Animation - Parc & loisirs



- **Eurodisney & Associés**
(Chessy-77) 15 554 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 16,2% des suffrages.
- **Fédération Léo Lagrange**
(Paris) 4980 salarié.e.s
→ l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec plus de 33,9% des suffrages soit une progression de 13 points et de près de 200 voix.
- **RMG Avignon Tourisme**
(Avignon-84) 164 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 67,2%

Industrie



- **UES Saretec**
(Créteil-94) Expertise industrielle
1 161 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100% des voix
et gagne plus de 250 voix.
- **Oerlikon Balzers France**
(Ferrières-en-Brie-77) Métallurgie
197 salarié.e.s
→ l'UNSA gagne 45% des suffrages
soit près de 70 nouvelles voix.
- **Copirel**
(Criquebeuf-sur-Sèze-27) Plasturgie
203 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 74,7% des suffrages

- **APTAR**
(Le Neubourg-27) Plasturgie
740 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 29,4%.
- **APTAR**
(Verneuil d'Arve et d'Iton-27)
Plasturgie - 274 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 57,5%.
- **APTAR**
(Charleval-27) Plasturgie
133 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 77,1%.
- **St-Gobain Sully**
(Sully-sur-Loire-45) Verre - 467 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 16,4%.
- **Régie Eau Métropole Rouen Normandie**
(Rouen-76) 188 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 7,1%
- **Aperam Stainless France**
(Isbergues-62) Sidérurgie - 398 salarié.e.s
→ l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 43,2% des suffrages.
- **Carrier Transcold Industries**
(Franqueville-St-Pierre-76) 527 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 9,4%.
- **Naval Energies**
(Paris) 78 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 20%.
- **Sermat**
(Chabris-36) 161 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 91,4%.
- **Janssen-Cilag**
(Val de Reuil-27) Pharmaceutique
469 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 38,3%.
- **Janssen-Cilag**
(Issy-les-Moulineaux-92) Pharmaceutique
807 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 17,2%.
- **Nestlé Healthscience France**
(Noisiel-77) Pharmaceutique
203 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 14,4%.
- **SPAC Nestlé**
(Caudray-59) Agroalimentaire
203 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 32,1%.

- **Peugeot Citroën Automobiles**
(Poissy-78) 3836 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 11,2%
et gagne 340 nouvelles voix.

Enseignement

- **Itec Boisfleury**
(La Tronche-38) 149 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 27% des suffrages.
- **OSAIUF groupe scolaire de l'alliance**
(les Pavillons s/Bois-93) 89 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 66% des suffrages.
- **Fédération Nationale Coiffure Haute-Normandie**
(Le-Petit-Quevilly-76) 26 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 26,4%.

Habitat



- **UES Batigère**
(Metz-57) 1421 salarié.e.s
→ l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 36,1% des voix soit une progression de plus de 12 points.

Services



- **Centre France Portage**
(Clermont-Ferrand-63) 567 salarié.e.s
→ l'UNSA gagne sa représentativité avec 13,6% des voix.
- **Capgemini Technologie Services**
(Issy-les-Moulineaux-92)
19 037 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 14,1% et progresse de 472 voix.
- **Odigo Capgemini**
(Issy-les-Moulineaux-92) 395 salarié.e.s
→ l'UNSA devient représentative avec 11,4%.

Suite des résultats page suivante >

- **Capgemini DEMS**
(Issy-les-Moulineaux-92) 2 732 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 3%.
Sur l'ensemble de l'UES Capgemini (23 553 salarié·e·s), l'UNSA devient représentatif avec 12,3% des voix et un gain de plus de 500 voix, talonnant la CGC.
- **BT Services**
(Puteaux-92) 812 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 3,9%.
- **ICSB**
(Montreuil-93) 53 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 3,9%.

Banque & Assurance



- **Carrefour Banque**
(Evry-91) 1372 salarié·e·s
→ l'UNSA devient 1^{er} syndicat avec 35,6% avec près de 300 nouvelles voix.
- **GMF Assurances**
(Levallois-Perret-92) 5278 salarié·e·s
→ l'UNSA gagne sa représentativité avec 19,1% soit une progression de 14 points et de près de 500 voix.
- **Sogecap**
(Orléans-45) Société d'assurance-vie du groupe Société générale - 660 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 84,1%.
Sur l'ensemble de la Société, l'UNSA devient représentative avec 35,8%.
- **Covéa Finance**
(Paris) 157 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 15,8% des voix.
- **SFIL**
(Issy-les-Moulineaux-92) 246 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 24,7%.
- **American Express France**
(Reuil-Malmaison-92) 652 salarié·e·s
→ l'UNSA gagne sa représentativité avec 16,7% des voix.
- **Crédit Mutuel Nord Europe**
(Lille-59) 2600 salarié·e·s
→ l'UNSA confirme sa représentativité avec 10,9% des voix (+ 0,6 pt)
- **BPI France Investissement**
(Maisons-Alfort-94) 473 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 66%, progressant de plus de 30 points.

- **UES BNP Paribas Asset Management Holding**
(Paris) 925 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 50% des voix.

Commerce



DECATHLON

- **Apple Retail France**
(Paris) 2185 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 25,2% et plus de 310 nouvelles voix.
- **Biocoop**
(Paris) 163 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 26,9% (+15 pts).
- **Carrefour Flins**
(Flins-sur-Seine-78) 334 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 14,5%.
- **Casino La Siesta**
(Antibes-06) 87 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 18,7% des voix.
- **Desautel**
(Montluel-01) 1066 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 76% des voix, doublant son score.
- **D3 Distribution**
126 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100% des voix.
- **Digi France**
(Villepinte-93) 92 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 72,7%.
- **Distribution Franprix**
(Chennevières-sur-Marne-94) 421 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 28%.
- **Foot Locker France**
(Puteaux-92) 1405 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 15,7%.
- **GSF Grande Arche**
(Asnières-92) 166 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 50,3%.
- **GSF Grande Arche**
(Rueil-Malmaison-92) : 362 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 22,1%.
- **JA Delmas**
(Bordeaux-33) 161 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 96,1%.
- **LM NEXT FR**
(Clichy-92) : 66 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100%.

- **Luderix International**
(Villeneuve-d'Ascq-59) 1250 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient sa représentativité avec 10%.
- **M&L distribution**
(Manosque-04) 435 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 10%.
- **Orexad Groupe IDH**
(Lyon-69) 1955 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 7,9%.
- **SMCP Holding**
(Paris) 2017 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 12,4%.
- **Sonepar Sud-Ouest**
(Villeneuve-d'Ornon-33) 383 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100% gagnant 232 nouvelles voix.
- **Sonepar Sud-Ouest**
(Lyon-69) 539 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 60,1% gagnant 169 nouvelles voix.
- **Travel Lab**
(St-Ouen-93) 241 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 69,4%.
- **Décathlon SAS**
 - **Décathlon SAS Agglo Bordeaux**
(Mérignac-33) : 326 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 72,6%.
 - **Décathlon SAS Agglo Paris**
(Paris-75) 2119 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 23,4%.
 - **Décathlon SAS Auvergne-Isère**
(Bourgoin-Jallieu-38) 640 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 18,1%.
 - **Décathlon SAS Bouches-du-Rhône**
(Bouc-Bel-Air-13) 556 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 65,2%.
 - **Décathlon SAS Bourgogne-Franche-Comté**
(Quetigny-21) 345 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 83,7%.
 - **Décathlon SAS Bretagne**
(Quimper-29) 415 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 88,4%.
 - **Décathlon SAS Centre-Est**
(Orléans-45) 361 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 48,2%.
 - **Décathlon SAS Centre-Ouest**
(Ruadun-72) 429 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 60,5%.
 - **Décathlon SAS Champagne**
(Comontreuil-51) 191 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 57,9%.

- **Décathlon SAS Loire-Vilaine**
(Saint-Herblain-44) 538 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 77,9%.
- **Décathlon SAS Midi-Pyrénées**
(Colomiers-31) 394 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 4,3%.
- **Décathlon SAS Normandie**
(Mondeville-14) 512 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 79,4%.
- **Décathlon SAS Poitou-Charente-Vendée**
(Puilboreau-17) 365 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 71,6%.
- **Décathlon SAS Provence-Alpes**
(Le Pontet-84) 462 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 38,2%.
- **Décathlon SAS Total Lorraine-Ardenne**
(Agnay-57) 474 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 66,3%.
- **Total Décathlon SAS France**
12 411 salariés
→ l'UNSA obtient 33,9% des voix,
soit une progression de 4pts
et de près de 1000 voix.

Sécurité

- **Epsilon Sécurité Incendie**
(Nîmes-30) 20 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 52,6%.

Hotel-Café-Restaurant

- **Seino Vision**
(Paris) 315 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 52,3% des voix.
- **PIDF Radio France**
(Paris) 40 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 80% des voix.

Santé & Sociaux privée

- **SELAS Gen-Bio**
(Clermont-Ferrand-63) Laboratoire de
biologie médicale - 444 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 34,5% et gagne
plus de 110 nouvelles voix.
- **Hôpital privé Marseille
Vert Coteau**
(Marseille-13) 256 salarié.e.s
→ l'UNSA devient majoritaire avec
81,1% des voix gagnant 75 voix et plus
de 54 points.

- **Pôle de Santé privé
du Centre Alsace**
(Colmar-68) 832 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 38,5%.
- **SARL Les Océades**
(Chatel-Guyon-63) Thermalisme
62 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 35,2%.
- **Pharmadom Orkyn'**
(Gentilly-94) Officines de pharmacie
1397 salarié.e.s
→ l'UNSA devient 1^{er} syndicat, avec
40% des voix, une progression
de 19 pts et de plus de 150 voix.
- **Polyclinique Kenval**
(Nîmes-30) 313 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 78,7% des suffrages.
- **Clinéa Clinique du Haut-Cluzeau**
(Chasseneuil-en-Berry-36) 42 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 42,9%.

Gilles Mondon
Délégué national
gilles.mondon@unsa.org



Nouvelles Sections



Enseignement :

- OGECS - Sallanches (74)
- OGECS Institut Bayard - Grenoble (38)
- Association E2C77 - Montereau-Fault-Yonne (77)
- Amis Ecole Saint François - Ville la Grand (74)

Industrie :

- Celluloses de La Loire SAS - Allaire (56)

Sécurité sociale :

- CARSAT Rhône-Alpes - Lyon (69)

Energie :

- Centrale nucléaire EDF Golfech - Valence d'Agen (82)
- Centrale nucléaire EDF - Cattenom (57)
- Energies Services Laval - Laval (81)
- SICAE Somme et Cambrésis - Péronne (80)
- SICAP Pithiviers - Pithiviers (45)
- EDF Belleville - Léré (18)
- EDF Unité Technique Opérationnelle - Montevrain (77)

Santé :

- Education et Joie - Vernaison (69)

Transport urbain et voyageurs :

- Les Cars d'Orsay - Marcoussis (91)
- Keolis Yvelines - Versailles (78)
- Keolis Phebus - Versailles (78)
- Keolis Oise - Senlis (60)
- Autocars Valls Asperi - St Jean Pla de Corts (66)
- Keolis Quimper - Quimper (29)
- Solea - Mulhouse (68)
- Keolis - Rennes (35)

- Keolis Velizy - Velizy - Villacoublay (78)
- Keolis - Laval (53)
- Transdev - Vourles (69)

Tertiaire :

- Altares - Colombes (92)
- SARP Ouest - Nantes (44)

Transport Logistique :

- DHL Service Logistique - Mitry Mory (77)

**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



Bureau national 29-30 janvier 2020



En ouvrant ce Bureau national, le Secrétaire général, Laurent Escure, présente ses meilleurs vœux aux membres du Bureau national pour l'année 2020 qui s'ouvre hélas sur de nombreuses tensions sur le plan international, avec la crise sanitaire née en Chine et l'entrée en vigueur du Brexit.

➤ Une situation française marquée par de fortes inquiétudes

De forts mécontentements se font jour portés par les vents mauvais de la contestation de la démocratie.

Il nous faut condamner, avec la plus grande vigueur, tous les actes contraires aux valeurs républicaines. Une intrusion de force dans des locaux syndicaux, des effigies d'hommes politiques affichées au bout d'une pique, des menaces aux personnes sont des actes inadmissibles.

L'UNSA condamne toutes les formes de violence, en affirmant son total soutien aux forces de sécurité républicaine et à sa fédération l'UNSA Police, qui tient solidement la barre pour que le maintien de l'ordre soit strictement encadré.

➤ Notre stratégie syndicale validée

La stratégie du « tout ou rien » peut, dans certains cas particuliers, être retenue ; nous ne nous interdirons jamais de demander le retrait d'un texte ou d'un projet.

Mais, sur le dossier des retraites, cette stratégie n'avait aucun sens.

Nous avons donc choisi d'avoir 2 fers au feu : celui de la mobilisation et celui de la négociation.

Le premier, poussé principalement par nos fédérations de la RATP et de la SNCF, mais aussi de la fonction publique, a permis, au second, d'obtenir des avancées, notamment :

- Nous avons sauvé 40% du « stock », la réforme ne s'appliquant qu'à partir de la génération 1975.
- Nous avons l'assurance que 100% des droits acquis seront préservés.
- Le minimum contributif sera relevé à 1.000 euros dès 2020 (ce qui représente un 13^{ème} ou 14^{ème} mois pour 20% des salariés du privé).
- Les droits familiaux sont améliorés.
- Les inquiétudes sur la pension de réversion sont levées.

Toutes ces avancées sont à mettre au crédit de l'UNSA, qui a su les formuler.

Mais le combat ne fait que commencer. D'autres batailles nous attendent. Pour nous, le chantier de la pénibilité est de la plus haute importance. Les fins de carrière doivent être aménagées. Nous nous battons pour que tous les fonctionnaires qui ont peu ou pas de primes aient une revalorisation de carrière afin qu'ils ne soient pas lésés dans le futur système.

Notre slogan reste entier : « Ni punis, ni perdants ».

Nous tiendrons toute notre place dans la Conférence de financement qui s'ouvre et à laquelle nous participons du fait de notre représentativité. Nous revendiquons que la règle qui y est fixée (obtenir plus de 5% dans les résultats cumulés privé/public) s'applique dans toutes les instances.

Lors de ce Bureau national, toutes les interventions ont salué le remarquable travail du Secrétariat national et validé sa ligne d'action et de revendications, en soulignant l'effet positif de notre médiatisation sur la syndicalisation et sur notre développement, l'UNSA s'imposant comme le syndicalisme des solutions.

Cela nous conforte dans la voie ouverte par notre dernier congrès d'inventer le syndicalisme de demain pour défendre tous les salariés et en particulier les plus fragiles.

Ce Bureau national a aussi :

- Fait un point d'étape de notre plan « Horizon 2021 » en rappelant que l'année 2020 sera importante pour notre représentativité avec les élections TPE qui auront lieu en décembre.
- Entendu une communication sur la nouvelle organisation de notre service juridique.
- Voté le budget 2020 et les cotisations 2021.
- Été informé des nouvelles implantations de nos fédérations.

Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org



Emploi des seniors et fins de carrière : des réponses fortes et concrètes sont nécessaires

La remise du rapport Bellon au gouvernement le 14 janvier dernier coïncide avec l'ouverture d'une concertation sur l'emploi des seniors à laquelle l'UNSA participe.

• Constat : des problématiques particulières...

Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,1% et le taux d'activité de 56% en 2018. Des chiffres relativement bas même s'ils sont en augmentation depuis plus d'une décennie. Il existe un écart notable entre les 55-59 ans et les 60-64 ans, en raison notamment de la réglementation du système de retraite. Bien que le taux de chômage des seniors soit plus faible que pour l'ensemble des actifs (6,9%), ils sont plus confrontés au chômage de longue durée.

Les individus situés dans cette tranche d'âge éprouvent des difficultés d'accès et de retour à l'emploi en raison de préjugés négatifs (niveau de salaire, productivité...). Par ailleurs, les seniors qui retrouvent un emploi subissent souvent une mobilité descendante entraînant déclassement, baisse de la rémunération et non prise en compte de l'expérience et des compétences, freinant leur incitation à reprendre un emploi.

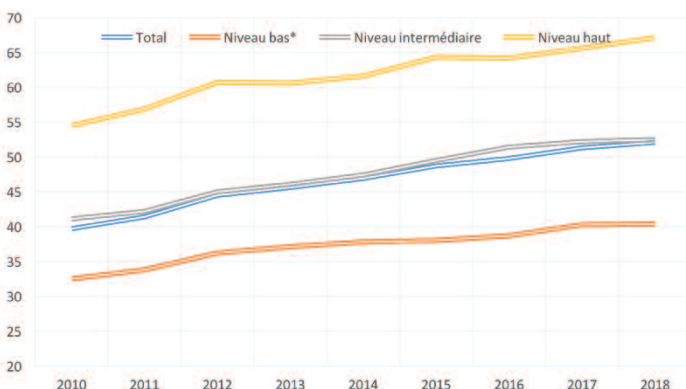
Les seniors sont également davantage soumis à des problématiques de santé, notamment ceux qui ont été exposés à des pénibilités physiques.

• ...associées à d'autres plus générales

Les seniors subissent la précarité, le développement important des contrats courts et la diminution de la part des embauches en CDI. En 2014, 77% de l'ensemble des sorties se faisait en CDD pour les 55-59 ans. Aussi, 29% des personnes de 60 ans ne sont ni en emploi ni en retraite (NER) et un tiers des NER se trouve sous le seuil de pauvreté.

Le taux d'emploi est largement supérieur pour les seniors ayant un Bac+2 ou plus que pour ceux n'ayant aucun diplôme. Ces inégalités se retrouvent aussi au niveau territorial ou de genre. Les femmes sont plus impactées par le sous-emploi. Par ailleurs, les salariés des PME ont plus de difficultés à accéder à des dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

Taux d'emploi des 55-64 ans en fonction du niveau de diplôme (2010-2018)



Les propositions de l'UNSA

Ces constats impliquent de mettre en place des mesures d'ordre général et d'autres plus spécifiques, ciblées sur une partie des seniors (les moins qualifiés, les femmes...). Aussi, pour l'UNSA, il faut axer les politiques de maintien et d'accès à l'emploi des seniors plus sur la prévention que sur l'aspect curatif, par exemple en matière de formation professionnelle.

L'UNSA revendique que la retraite progressive soit élargie aux salariés à au moins 5 ans de la retraite, tout en garantissant des cotisations retraite sur la base d'un temps complet.

L'UNSA propose la mise en place d'un référentiel « *ambition senior* » qui devra appuyer le pilotage des politiques de ressources humaines, au-delà d'être un simple outil statistique. Ce référentiel permettrait d'intégrer un bonus-malus pour les entreprises afin de créer un fonds spécifique seniors, géré par les partenaires sociaux.

L'UNSA souhaite également que soit créé un Compte épargne temps universel (CETU). Il permettrait à chaque actif, du public comme du privé, de capitaliser du temps pour mieux aborder les fins de carrières. Ce CETU serait portable et attaché à la personne.

Il est nécessaire de renforcer l'accompagnement des seniors. Des rendez-vous « *point d'étape carrière* » pourraient être programmés à partir de 45 ans. Ils se dérouleraient sur le temps de travail et hors de l'entreprise. Ils seraient déconnectés de l'entretien professionnel et assurés par le Conseiller en évolution professionnelle (CEP).

L'UNSA poussera ses revendications tout au long de la concertation dans l'intérêt de l'ensemble des actifs.



Source : Eurostat (2019)

*Niveau bas : Premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur ;
niveau intermédiaire : Deuxième cycle de l'enseignement secondaire
et enseignement post-secondaire non supérieur ;
niveau haut : Enseignement supérieur.

Jérôme Leleu
Conseiller économique
jerome.leleu@unsa.org



La convention citoyenne pour le climat, une opportunité démocratique

En conclusion du « Grand débat National », le Président de la République a annoncé, en avril 2019, la création de la « Convention citoyenne pour le Climat » et s'est engagé à soumettre « sans filtre ce qui sortira de cette convention » soit au vote du Parlement, soit à un référendum, soit à une application réglementaire directe.

Cette instance originale composée de 150 citoyens tirés au sort, représentatifs de la population française dans sa diversité, pilotée par un comité de gouvernance, a pour mission de définir une série de mesures en matière de lutte contre le changement climatique permettant d'atteindre une baisse d'au moins 40% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, dans un esprit de justice sociale.

C'est la première fois que notre pays se livre à une telle expérimentation démocratique dont l'objectif nous concerne tous, celui de l'urgence climatique. Les membres de la convention se mettent pendant 6 mois au service de l'intérêt général afin d'aller plus loin et plus vite dans la lutte contre le dérèglement climatique et de donner davantage de place à la participation citoyenne dans la décision publique.

Dans son discours du 4 octobre 2019, Patrick Bernasconi, Président du CESE, accueillait les citoyens avec ces propos : *« La démocratie ne peut plus se contenter de se vivre à travers les élections. Il convient de la faire vivre en permanence sans ne jamais oublier que les électeurs sont avant tout des citoyens et être citoyen c'est l'être chaque jour de l'année. La Convention Citoyenne pour le Climat est le premier acte fort de reconnaissance de la citoyenneté active, productive, des citoyens qui ont à cœur de participer à la construction des politiques publiques, leur quotidien ».*

Cette Convention citoyenne pour le climat n'est pas prévue par la Constitution. Comme toutes les autres expériences de démocratie participative, elle est consultative et comme le souligne Denis Baranger, Professeur de droit public à l'Université Panthéon –ASSAS, rien ne sortira en termes normatifs, directement. Cependant, Le Président de la République a affirmé lors de la rencontre avec les citoyens le 10 janvier 2020 qu'il examinera les suites qu'il pourrait donner aux préconisations de la convention, notamment en matière législative.

Le CESE a pris toute sa place dans cette expérimentation, physiquement d'abord, puisque c'est au sein du palais Léna que la convention se réunit. Dans les travaux également, les avis produits tel que *« Climat, énergie, biodiversité : Contribution du CESE à la convention citoyenne »*, ont fait l'objet de présentations aux citoyens. Dans l'esprit également car le CESE, par la veille des pétitions citoyennes, les ateliers, le groupe des 30 citoyens constitué pour les travaux de la saisine *« Générations Nouvelles »*



expérimente au quotidien la démocratie participative. Tout cela contribue à rendre les citoyens acteurs des décisions et promoteurs des solutions.

Convaincue que cet espace démocratique offert par la convention citoyenne pour le climat est l'une des réponses pour faire avancer de front les enjeux écologiques et les enjeux sociaux, et que ce nouvel équilibre entre démocratie représentative et démocratie participative est un enjeu majeur des temps à venir, L'UNSA sera particulièrement attentive aux suites données, car il en va de l'avenir de notre planète mais également de l'avenir des rapports sociaux entre les citoyens. La lutte contre le réchauffement climatique et les mesures qui accompagneront cette lutte doivent être justes, permettre à chacune et à chacun de vivre dignement et faire reculer les inégalités toujours plus fortes dans notre pays.

L'UNSA espère que le bilan de cette expérimentation pourra ouvrir un chemin vers une nouvelle vitalité démocratique à tous les niveaux, soucieuse de chacune et de chacun, résolue à avancer ensemble pour affronter les défis futurs.

Suivez les travaux de la convention sur conventioncitoyennepourleclimat.fr

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



Tous les salariés ont droit à 12 jours de congés pour se former aux fonctions syndicales



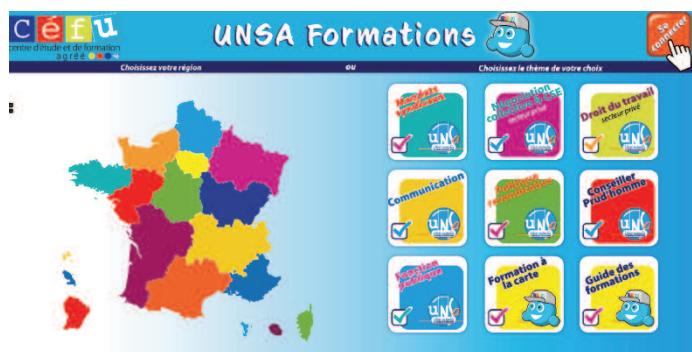
Tout salarié a le droit de bénéficier de 12 jours, par an, de congés de formation économique, sociale ou syndicale (CFESS), afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Ces congés permettent aux adhérents de l'UNSA d'acquérir des connaissances dans le but d'exercer des responsabilités syndicales. Comme le CEFU est agréé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, il permet aux adhérents de l'UNSA de bénéficier, durant le stage, du maintien total de leur rémunération par leur employeur.

Le salarié doit toutefois adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage, le CEFU.

En vous inscrivant à une formation sur le site du CEFU vous recevrez un courriel automatique confirmant votre inscription, accompagnée d'un document pré-rempli reprenant votre demande d'autorisation d'absence à remettre à votre employeur. Le CEFU facilite ainsi votre démarche administrative.



Il faut savoir que l'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ces conditions, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du comité social et économique (CSE). Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. **Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.**

À l'issue de la formation, le formateur remettra une attestation de présence au stagiaire. Celui-ci la remettra à son employeur au moment où il reprend son activité.

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.



Alain Gergaud
Secrétaire national, Vie interne,
Centre d'Etudes et de Formation de
l'UNSA, trésorier-adjoint
alain.gergaud@unsa.org



• Expert & partenaire des CSE pour une économie plus humaine



EXPERTISES RECURRENTES

- Situation économique & financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques



EXPERTISES PONCTUELLES

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



EXPERTISES LIBRES

- Missions spécifiques convenues avec les élus du CSE

06.03.16.13.70 • accueil@explicite-cse.fr

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



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



RETRAITE : L'UNSA, LE SYNDICALISME DES SOLUTIONS

Le 24 janvier, le gouvernement a présenté son projet de loi instituant un système universel de retraite en Conseil des ministres.

Ce projet intervient après une concertation avec les partenaires sociaux qui a débuté en avril 2018. Bien que non demandeuse d'une telle réforme, l'UNSA s'est engagée dans cette discussion, avec pour objectif d'obtenir des avancées sociales pour les assurés et des garanties pour les salariés et les agents.

Par son action, l'UNSA a considérablement fait progresser le projet initial. Mais de nombreuses améliorations sont encore à conquérir, comme par exemple celle de la prise en compte de la pénibilité, des carrières précoces, des fins de carrière et de l'emploi des seniors.



Ce que l'UNSA a obtenu

- **Le report de la date d'application de la réforme :** initialement prévue pour la génération née en 1963, l'UNSA a obtenu que le nouveau système n'entre en vigueur que pour les assurés nés à partir de 1975. Ainsi 40 % des salarié-es des secteurs public et privé ne sont plus concernés-es.
- La garantie que la valeur du point et les retraites ne puissent pas baisser.
- La revalorisation des points acquis durant la carrière, sur la base « de l'évolution du salaire net moyen par tête ».
- La revalorisation des pensions sur l'inflation. La gouvernance du système pourra y compris se prononcer sur un taux supérieur à l'inflation.
- L'augmentation du minimum contributif. De 702 euros aujourd'hui, il sera porté dès 2022 à 1 000 euros, puis à 85 % du SMIC en 2025.
- Grâce à l'UNSA, ce minimum sera étendu aux carrières à temps partiel. C'est déjà une victoire importante qui va bénéficier à de nombreux salariés. Mais pour plus de justice sociale, l'UNSA revendique toujours un minimum de pension égal à 100 % du SMIC pour tout salarié ayant eu une carrière complète.
- Le maintien de l'âge d'ouverture des droits à retraite à 62 ans.
- La création d'une bonification de pension dès le 1^{er} enfant. Si le projet de loi prévoit une bonification de 5 % dès le 1^{er} enfant, l'UNSA réclame la mise en place d'un forfait en lieu et place d'une revalorisation en pourcentage. Le choix du bénéficiaire étant inscrit comme définitif dans le projet de loi, l'UNSA estime qu'il est indispensable que, dans le cadre d'un divorce, le juge aux affaires familiales puisse, si nécessaire, redistribuer les bonifications.



RETRAITES :

- La prise en compte des primes des fonctionnaires dans le calcul des retraites
- Le retrait de l'âge pivot. Grâce à l'UNSA, l'âge pivot à 64 ans qui aurait pénalisé 200 000 salarié-es dès 2022 a disparu du projet de loi.
- La mise en place d'un Conseil d'Administration paritaire : la Caisse Nationale de Retraite Universelle sera gérée par un Conseil d'administration paritaire. Les organisations syndicales dont

l'audience combinée public/privé est supérieure à 5 % y siégeront. La création de ce nouveau seuil de représentativité est une avancée importante de nature à renforcer la démocratie sociale. L'UNSA demande à présent que cette règle soit appliquée notamment aux CPAM et aux CAF selon le même principe puisque ces organismes servent des prestations aux salarié-es du public et du privé.

Des avancées qui restent à améliorer

- **Les interruptions de carrière seront prises en compte :** des points seront attribués pour le chômage indemnisé, la maladie, la maternité ou l'invalidité, les stages de formation professionnelle. Les aidants se verront également attribuer des points. Toutefois aucune prise en charge n'est prévue en cas de chômage non indemnisé. Pour l'UNSA c'est un recul social, l'octroi de points retraite doit être intégré.
- **La préservation à 100 % des droits acquis :** pour les carrières à cheval sur les deux systèmes de retraite, les modes de calcul pour garantir 100 % des droits acquis s'appuiera sur la situation la plus avantageuse pour le salarié. L'UNSA demande que la clause dite « à l'italienne » soit retenue pour l'ensemble de la population. C'est en effet la solution la plus avantageuse pour l'ensemble des salariés car elle prend en compte les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et les 25 meilleures années pour les salariés du privé.
- **La revalorisation des rémunérations des enseignants,** assurant un bon niveau de pension, est inscrite dans la loi. Les négociations doivent maintenant la concrétiser. Pour l'UNSA, les négociations sur les rémunérations doivent également être étendues à tous les fonctionnaires sans primes ou peu primés, en particulier aux catégories B et C de tous les versants de la Fonction publique (État, Hospitalière, Territoriale).
- **Le dispositif carrière longue** sera maintenu. L'UNSA demande que l'âge de départ dans ce cadre soit fixé à 60 ans sans décote.
- **Le Service Universel de Retraite (SUR) sera financé** par des cotisations assises sur les revenus d'activité jusqu'à trois plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS) soit 120 000 euros par an. Le niveau total de la cotisation comprendra une partie génératrice de droits (90 %) et une partie non génératrice de droits dite déplaçonnée (10 %). Le niveau de cotisation est fixé à 28,12 % jusqu'à 3 PASS et au-delà de 3 PASS, seule la cotisation déplaçonnée de 2,81 % sera prélevée. L'UNSA propose, dans le cadre de la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites de relever, au-delà de 3 PASS, la cotisation déplaçonnée.
- **Les transitions entre l'activité et la retraite seront assouplies.** À ce titre, l'UNSA demande l'ouverture dès 2022 de la retraite progressive aux agents de la Fonction publique ainsi qu'aux salariés du secteur privé dès 59 ans. Pour l'UNSA l'amélioration de l'accès à la retraite progressive ne doit pas se traduire par une perte de droits. Nous demandons donc que les cotisations vieillesse restent basées sur la rémunération à temps plein afin de garantir une pension à 100 % lors du départ effectif en retraite.
- **La pension de réversion maintenue.** L'UNSA a obtenu, durant la concertation, que l'âge pour pouvoir en bénéficier passe de 62 ans à 55 ans sans qu'aucune condition de ressources ne soit nécessaire. Afin de garantir le niveau de vie du conjoint survivant avant 55 ans, l'UNSA demande que l'assurance prévoyance, en partie financée par l'employeur, soit étendue à l'ensemble des salarié-es du public comme du privé.

L'UNSA, LE SYNDICALISME DES SOLUTIONS



➤ **Le dispositif spécifique à certaines fonctions régaliennes confirmé.**

Les conditions de départ actuelles seront maintenues avec une sur-cotisation patronale. C'est le cas pour les agents qui concourent à des missions publiques de sécurité, de surveillance ou de contrôle. Actuellement, et pour certains métiers, la condition de durée de services exigée pour pouvoir prétendre à un départ anticipé est de 27 ans, pour d'autres 17 ans. L'UNSA demande, dans le cadre de la réforme, que cette durée soit harmonisée à 17 ans.

➤ **L'ouverture de la reconnaissance de la pénibilité aux agents de la Fonction publique.**

Le Compte Personnel de Prévention sera ouvert aux agents de la Fonction publique. Pour l'UNSA, c'est une avancée importante. Toutefois, il reste encore beaucoup à obtenir. Ainsi, il est important de parvenir à réintégrer les critères du précédent dispositif (compte personnel de prévention de la pénibilité créé en 2016 et disparu en 2017), à savoir la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les expositions aux agents chimiques dangereux ainsi que la révision des seuils afin de répondre vraiment à l'exposition et aux poly expositions réelles des salarié-es et des agents. L'UNSA propose également la création d'un nouveau critère pour prendre en compte les risques psychosociaux.

➤ **Le contrat social des agents des catégories actives préservé.**

Une ordonnance déterminera les modalités d'harmonisation progressive des

règles pour les agents qui continueront à bénéficier d'un départ dérogatoire, comme pour ceux qui n'en bénéficieront plus en conservant leurs acquis jusqu'en 2025 (durée d'anticipation proportionnelle à celle passée en catégorie active). L'UNSA milite pour l'application d'une clause dite « du grand père » pour les métiers insalubres dont les égoutiers et les ouvriers de l'État. Elle demande également un dispositif particulier pour les agents hospitaliers.

➤ **Le respect du contrat social des salariés des régimes spéciaux négocié.**

À la RATP et à la SNCF, à défaut de la clause du grand père que l'UNSA continue par ailleurs à défendre, nous avons obtenu le respect du contrat social pour une part importante d'agents. Une négociation par entreprise doit donc se poursuivre et des compensations doivent être trouvées pour assurer ce contrat social à l'ensemble des agents.

➤ **Les spécificités des territoires seront prises en compte.**

Des mesures spécifiques en matière de cotisations sociales seront applicables en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Saint Martin, Saint Barthélemy, Mayotte, Saint Pierre et Miquelon et Futuna. Un rapport IGAS/ IGA est en cours afin de prendre en compte les particularités. L'UNSA a demandé à être auditionnée par cette mission afin de porter les revendications des assurés sociaux de ces collectivités. Il s'agit notamment de l'intégration des compléments de rémunération dans le calcul de la pension.



Laurent Escure

RETRAITES : L'UNSA, LE SYNDICALISME DES SOLUTIONS

D'autres chantiers complémentaires encore en cours

- Concernant l'équilibre financier et la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, l'UNSA propose un cocktail de mesures permettant d'équilibrer le régime de retraite : hausse des cotisations employeurs, mise à contribution du fonds de réserve des retraites, hausse des cotisations déplafonnées... Pour l'UNSA, il ne serait pas acceptable que seuls les salariés aient à porter la responsabilité de l'équilibre du système.
- Un âge d'équilibre dans le futur système. Si le projet de loi prévoit son instauration couplée à un système de bonus/malus (fixé à 5% par an par décret à l'entrée dans le nouveau système), pour l'UNSA l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite (62 ans) doit être modulé en fonction des durées de carrière ou de la pénibilité des métiers. Par ailleurs le texte prévoit que la modification de l'âge d'équilibre suive l'évolution de l'espérance de vie par génération ce qui, pour l'UNSA, revient à automatiser cette évolution sans modulation.

C'est pour l'UNSA au Conseil d'Administration de la future Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU) de fixer les modalités de la mise en œuvre ou non d'un âge d'équilibre.

- Enfin, sur l'emploi des seniors, il reste encore beaucoup à faire puisqu'aujourd'hui, seul un tiers des seniors de 60-64 ans sont en emplois. Pour l'UNSA, il est temps de repenser les fins de carrières et l'emploi des seniors en stimulant la retraite progressive ou le mécénat de compétences par exemple. Dans le cadre des concertations qui se sont ouvertes sur l'aménagement des fins de carrières dans le public et le privé, l'UNSA propose d'inscrire dans le Code du travail une obligation de négocier un accord « *ambition Senior* » dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle propose par ailleurs la création d'un index permettant aux partenaires sociaux de suivre les indicateurs « *seniors* » dans les entreprises. ■



Dominique Corona
Secrétaire général adjoint
Secteur Protection sociale
dominique.corona@unsa.org



Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Congé parental, disponibilité pour élever un enfant, de nouveaux droits pour les fonctionnaires obtenus par l'UNSA

L'UNSA Fonction publique a négocié et obtenu de nouveaux droits pour neutraliser l'impact des congés familiaux sur les déroulements de carrière des fonctionnaires. Ils ont été inscrits dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique, signé par l'UNSA en novembre 2018. Les dispositions les mettant en œuvre ont été examinées au CCFP du 30 janvier 2020 et devraient être publiées prochainement.

➤ Droit à avancement

Il est conservé lors de la disponibilité de droit pour élever un enfant. C'est déjà effectif pour le congé parental et lors de périodes travaillées en disponibilité. Ce droit est limité à cinq années sur toute la carrière.

➤ Droit à retraite

La prise en compte du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant pour la constitution des droits en durée d'assurance et en durée de service est étendue à cinq ans.

➤ Disponibilité

Les agents peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux douze ans de celui-ci au lieu de ses huit ans.

➤ Congé parental

Le congé parental se prenait par tranches fixes de six mois. La durée de ces tranches est maintenant variable de deux à six mois. Le renouvellement peut se faire jusqu'à un mois avant la date de fin de la tranche, au lieu de deux mois précédemment.

➤ Date d'effet

Ces mesures s'appliquent à partir du 8 août 2019, pour les disponibilités et congés parentaux octroyés depuis cette date. L'UNSA a obtenu que ces mesures s'appliquent également aux renouvellements de ces congés familiaux.

Ces mesures étaient demandées par l'UNSA. Les agents auront ainsi plus de souplesse dans leur organisation entre la vie privée et la vie professionnelle. Les droits à avancement seront conservés dans une certaine limite. Grâce à l'action de l'UNSA, de nouveaux droits ont été acquis. L'UNSA s'implique fortement dans le suivi de l'application des accords égalité professionnelle femmes-hommes et demande des mesures analogues pour les agents non titulaires.



Depuis septembre 2018, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement, sous réserve d'une quotité de travail minimale de 600 heures par an pour une activité salariée, ou de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse par an pour une activité indépendante. Ces activités professionnelles exercées au cours de cette période peuvent également être prises en compte dans le cadre d'une promotion à un grade à accès fonctionnel.

Ces dispositions ont pour but de favoriser la diversification des parcours professionnels et de « valoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé ». Les agents qui font le choix d'exercer temporairement une activité professionnelle au cours de leur disponibilité, puis de revenir dans la fonction publique, ne verront plus leur carrière interrompue. ■

Nouveau dispositif :

La rupture conventionnelle dans la Fonction publique

La loi " Transformation de la Fonction Publique " introduit la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique à partir du 1^{er} janvier 2020. Elle existera à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant six ans. Pour les agents contractuels en CDI et les ouvriers d'Etat, c'est un dispositif pérenne qui est mis en place.

La rupture conventionnelle, dans le code du travail, a des garde-fous : homologation de chaque rupture par la Direccte, autorisation quand il s'agit d'un salarié protégé, interdiction en cas d'incapacité, de restructuration avec un plan de sauvegarde de l'emploi... Rien de tout cela pour la Fonction Publique, le seul appui de l'agent sera le conseiller syndical qui pourra l'accompagner tout au long de la procédure. C'est à la demande de l'UNSA que le conseiller syndical existe dans cette procédure. Il est la seule protection pour l'agent.

> Procédure

Le processus de rupture conventionnelle est à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. La partie à l'origine informe l'autre de son intention par courrier. La date de réception du courrier enclenche le calendrier.

- À partir de cette date, l'administration convoque l'agent à un entretien. Cet entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception du courrier d'intention.
- L'agent peut être accompagné par un conseiller syndical, désigné par une organisation représentative de son choix. L'UNSA le conseille fortement.
- L'entretien porte d'abord sur l'accord ou non des deux parties sur la proposition. En cas de désaccord de l'une ou de l'autre des parties, la procédure doit s'interrompre. Un agent a le droit de REFUSER cette demande de l'administration. Dans ce cas, la procédure est immédiatement interrompue.
- Ensuite, seront abordés la motivation de l'engagement de la procédure de rupture conventionnelle, la date envisagée de cessation définitive des fonctions, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et les conséquences de celle-ci. Plusieurs entretiens peuvent être organisés.

Si un accord est trouvé, une convention est signée entre l'agent et l'employeur. Cette convention contient au moins le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et la date de cessation définitive de fonctions. Cette convention ne peut être signée qu'au moins quinze jours francs après le dernier entretien. De plus, un délai de rétractation de quinze jours francs commence un jour après la signature de la convention. Le droit de rétractation s'exerce par courrier. Si aucune des parties n'exerce ce droit, l'agent cesse ses fonctions à la date prévue dans la convention.

Pour les agents contractuels en CDI

Un agent contractuel en CDI ne peut pas obtenir d'indemnité en cas de démission. La rupture conventionnelle peut lui permettre de négocier son départ.



L'avis de l'UNSA

La procédure de rupture conventionnelle, pour un salarié relevant du code du travail, est encadrée. Le salarié bénéficie de protections qui ne sont pas reprises pour la fonction publique. L'UNSA a déjà obtenu l'existence et la présence d'un conseiller syndical. L'UNSA agit pour protéger l'agent, particulièrement lorsque celui-ci n'est pas demandeur d'une rupture conventionnelle. ■

En savoir plus :

<https://www.unsa-fp.org/?Rupture-conventionnelle-mode-d-emploi>

Stéphane Daval
Conseiller national
UNSA Fonction Publique
stephane.daval@unsa.org



Le Point de Contact National,

une instance de régulation tripartite pour la conduite responsable des entreprises

Dans le cadre de son secteur Europe-International, l'UNSA est membre du Point de Contact National (PCN) et fait valoir, au sein de la délégation syndicale, ses valeurs, notamment de défense des intérêts des salariés, et plus généralement de l'intérêt général.

Le PCN français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite, coordonnée par la direction générale du Trésor, rassemblant syndicats, entreprises et ministères.

Dans chacun des pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE, un PCN est chargé de promouvoir et de faire respecter ces principes.

Toute personne, organisation ou collectivité estimant que les agissements ou les activités d'une entreprise multinationale enfreignent ces Principes directeurs peut saisir le PCN du pays où l'entreprise a son siège ou celui du pays où les faits ont lieu.

Organe de médiation, reposant sur un mécanisme volontaire et non judiciaire, le PCN adresse le cas échéant des recommandations, en vue de la résolution des questions soulevées et du renforcement de l'effectivité des Principes directeurs.

Si la procédure d'instruction du dossier est confidentielle, le PCN publie sur son site web public des communiqués à chaque étape de l'examen.

Le PCN français se réunit tous les mois pour étudier et suivre les cas de circonstances spécifiques en cours.

Pour en savoir plus : www.pcn-france.fr

Le Point de Contact National français saisi en 2019 sur des questions de liberté syndicale et de devoir de vigilance

Saisine DIAM International (production de présents pour les entreprises du luxe) et sa filiale turque DIAM Vitrin en Turquie

Saisine du syndicat turc Birllesik Metal Is sur le respect des droits de l'homme, de liberté d'association et de négociation collective suite à une campagne de syndicalisation, à la demande d'ouverture de négociation collective et au mouvement social ayant entraîné le licenciement de nombreux salariés.e.s.

Le PCN a émis des recommandations visant au respect de la liberté de représentation des travailleurs et du droit de consultation sur des sujets collectifs,...

Pour en savoir plus :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/circonstance-specifique-diam-international-en-turquie>

Saisine concernant le groupe EDF et sa filiale EDF Renouvelables au Mexique

Saisine de l'ONG mexicaine ProDESC et de représentants de la sous-communauté agraire et autochtone de Union Hidalgo (état d'Oaxaca, Mexique) à propos d'un projet de parc éolien qui aurait été entrepris sans consultation, ni consentement des populations concernées.

Les plaignants s'étant retirés de la procédure le PCN est en cours d'adoption de son communiqué final.

Pour en savoir plus :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/circonstance-specifique-edf-et-edf-en-au-mexique>

Saisine PERENCO en Tunisie

Saisine de l'ONG internationale Avocats Sans Frontières et par l'ONG tunisienne I WATCH questionnant la diligence raisonnable (impacts sociétaux et environnementaux des activités d'exploration et d'exploitation du gaz et d'hydrocarbures et les mesures prises pour prévenir et ou atténuer ces risques), l'organisation et la fiscalité.

Perenco ayant finalement accepté de rejoindre le processus de dialogue que lui propose le PCN, la phase d'examen va pouvoir débuter.

Pour en savoir plus :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/circonstance-specifique-du-pcn-francais-perenco-en-tunisie>

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



Polanski, Matzneff, doit-on tout accepter au nom de l'art ?

Novembre 2019, le film « J'accuse » de Polanski vient de sortir en salles et la polémique gronde. Faut-il ou non boycotter ce film ? L'artiste et l'homme doivent-ils être dissociés ? Doit-on faire abstraction des actions d'un homme pour ne faire que savourer son œuvre, aussi grandiose soit-elle ?

Certaines entités publiques ont tenté d'interdire la diffusion de ce film, faisant rapidement marche arrière au nom de la censure interdite, et le droit semble en effet légitimer ce rétropédalage. Car la question semble bien plus complexe. Par respect pour les acteurs, pour les techniciens ayant travaillé d'arrache-pied pour l'aboutissement d'un film certainement grandiose (j'ai personnellement fait le choix de ne pas le voir), devons-nous punir tout le monde parce que le réalisateur serait condamnable ?

On nous rétorquera que de nombreux artistes ont écrit, réalisé des œuvres critiquables et qu'il est hypocrite de ne s'insurger que parce que l'artiste en question est encore « vivant ». Sauf que c'est bien ici tout le problème.

Des victimes, toujours vivantes elles aussi, voient parcourir le monde et être encensés par les critiques ceux qui sont coupables de leur avoir fait subir ce qu'une femme peut subir de pire, et lorsqu'elles finissent par parler, elles se voient reléguées à celles qui tentent de dénigrer « l'artiste » ! Comme si l'artiste devait être dissociable de l'homme qu'il est, comme si n'importe quel homme pouvait dissocier ses compétences de son action en tant

qu'être humain. Est-ce que je continuerais à aller acheter mon pain chez le boulanger du coin si je le savais coupable de violences sur sa femme ? Quand bien même il ferait la meilleure baguette du quartier ? Je ne pense pas. Laisserais-je mes enfants en garde à quelqu'un que je saurais avoir été condamné pour pédophilie ? Je ne pense pas. Mais je devrais pouvoir faire fi de ces considérations s'il s'agit d'un artiste ?

La question nous est de nouveau posée aujourd'hui, puisque le témoignage d'une des victimes de Gabriel Matzneff, Vanessa Springora, vient d'être publié chez Grasset, sous le titre révélateur du Consentement. Une nouvelle fois, il semblerait que l'œuvre de Matzneff vaille plus que ses actes répréhensibles au nom du sacro-saint « art ».

Ces hommes peuvent-ils légalement être diffusés dans nos cinémas ? Publiés par des grandes maisons d'éditions parisiennes ? La réponse est oui, sans aucun doute. Celle qui se pose aujourd'hui est donc celle de nos consciences. Souhaitons-nous que ces hommes puissent continuer d'agir en toute impunité et sans que justice soit faite ? Pour l'UNSA, la réponse est clairement non. ■

Marches des fiertés 2020, c'est parti !

L'UNSA a fondé son engagement sur le respect de droits et de valeurs, figurant notamment dans sa charte et qui rappelle notamment son attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés et à la solidarité.

Fidèle à sa résolution de congrès d'avril 2019, et fortement engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre les LGBTphobies au travail, mais aussi plus largement dans l'ensemble de la société, l'UNSA sera présente lors des nombreuses marches des fiertés ayant lieu entre les mois de mai et juillet 2020 partout en France, et notamment à Paris le 27 juin 2020.

Vous voulez aider à l'organisation des marches ayant lieu dans vos départements et vos régions ? N'hésitez pas à nous contacter !
(emilie.trigo@unsa.org) ■



Marche des fiertés 2019

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



Une remise en cause de la restructuration des branches par fusion administrée ?

Par une décision¹ en date du 29 novembre 2019, le Conseil constitutionnel vient de censurer l'un des motifs permettant au ministère du Travail d'imposer des fusions de branches professionnelles. Il a également apporté deux conditions à l'harmonisation des règles entre branches de rattachement et branches rattachées.

Pour rappel, depuis 2015, dans le contexte de la restructuration des branches professionnelles, « 276 branches du régime général ont été restructurées par accord ou par arrêté, portant le nombre de branches professionnelles à 411 »².

La décision considérée fait suite à une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) formulée, le 2 octobre dernier, par la Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT, à laquelle s'est associée la Fédération UNSA Spectacle et Communication, qui demande l'annulation de l'arrêté du ministère du Travail du 9 avril 2019 relatif au rattachement de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) à la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Liberté contractuelle et objectif poursuivi

Les requérants considéraient que les articles L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, qui fixent le cadre de la fusion des branches à l'initiative du ministère du Travail, méconnaissent " les principes de la liberté contractuelle et du droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues, de la liberté syndicale ", garantis par la Constitution.

Après avoir énoncé que " la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ", le Conseil constitutionnel souligne que « s'il n'est pas interdit au législateur d'apporter des limites à cette liberté contractuelle pour des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général », c'est " à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ".

Considérant la conformité de l'article L. 2231-32 du code du travail qui liste les cas justifiant la suppression de branches (moins de 5000 salariés couverts, faiblesse de l'activité conventionnelle, périmètre seulement local ou régional...), le juge constitutionnel confirme l'utilité de limiter " l'éparpillement des branches " et les garanties prévues par la loi en considérant que « la fusion n'est possible qu'entre branches présentant des conditions sociales et économiques analogues, et sous le contrôle du juge administratif ».

Il censure cependant la disposition, introduite par la loi Travail (dite El Khomri) du 8 août 2016, permettant au ministre du

Travail de " fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives ".

Au motif que, dans ce cas de fusion (administrée) prévu par disposition légale, « le législateur n'a pas déterminé au regard de quels critères cette cohérence pourrait être appréciée et (...) a ainsi laissé à l'autorité ministérielle une latitude excessive dans l'appréciation des motifs susceptibles de justifier la fusion ».

Le Conseil constitutionnel en conclut que « le huitième alinéa du I. de l'article L. 2261-32 du code du travail n'est donc pas conforme ».



Perte de représentativité de certaines organisations³

Dans un second temps, les Sages mettent en exergue l'article L. 2261-34 du code du travail, en soulignant que « lors de la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales faisant suite à la fusion de la branche, certaines des organisations qui étaient jusqu'ici représentatives sont susceptibles de ne plus l'être dans la nouvelle branche ».

En ce qui concerne l'éventuelle perte de représentativité d'organisations parties prenantes à la négociation collective des branches en cours de restructuration, le Conseil constitutionnel décide que ces organisations ayant perdu leur représentativité doivent pouvoir " continuer à participer aux 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 ".

¹ Décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 • ² Direction Générale du Travail – Juin 2019 • ³ François.J. - Elnet – Actuel CE/CSE – 02/12/19

Selon les juges, " d'une part, la participation de ces organisations à la négociation de cet accord garantit la prise en compte des spécificités de chacune de ces branches. D'autre part, la fusion peut conduire à remettre en cause les stipulations des conventions des branches fusionnées régissant des situations équivalentes ".

Cette décision inédite permet au Conseil constitutionnel de reconnaître, qu'en matière de négociation collective, " la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration de 1789", avant tout contrôle de l'étendue des pouvoirs du ministre du Travail en matière de restructuration des branches professionnelles.

Elle souligne le fait que même « s'il n'est pas interdit au législateur d'apporter des limites à cette liberté contractuelle pour des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général », c'est " à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ".

Frédérique Paquier
Juriste en droit social
frederique.paquier@unsa.org



Il est obligatoire de déclencher une enquête lorsqu'un salarié dénonce un harcèlement moral

En matière de prévention contre le harcèlement au travail, les organisations syndicales ainsi que le ministère du travail recommandent aux employeurs de réaliser des enquêtes en cas de risque de harcèlement ou de violence au travail (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31). Dans un arrêt en date du 27 novembre 2019, la Cour de cassation est allée plus loin en reconnaissant l'obligation pour l'employeur de déclencher une enquête lorsqu'un salarié dénonce un harcèlement moral. En conséquence, un employeur qui ne déclenche pas une enquête à la suite d'une dénonciation de harcèlement court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité alors même que le harcèlement n'est pas établi. Cette obligation permet de prendre des mesures de prévention face à un risque professionnel identifié (articles L4112-1 et L.4121-2 du code du travail).

L'enquête résulte de l'obligation légale de sécurité de l'employeur vis-à-vis du salarié. Elle permet également de constituer des preuves de la faute du salarié harceleur et de le sanctionner en respectant le délai de prescription des fautes.



**FLASH
INFO**

Le ministère de la Justice renonce à la représentation obligatoire en justice pour le contentieux des élections professionnelles. Un décret en date du 11 décembre 2019, publié au journal officiel, ne contient plus cette mesure. Pour information, la loi de programmation et de réforme pour la Justice, du 23 mars 2019, avait prévu d'étendre cette représentation obligatoire en justice et le projet de décret confirmait cette mesure. Face au mécontentement de certaines organisations syndicales, le ministère de la Justice y a renoncé.

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

Sophie Riollet-Cogez
Juriste en droit social
sophie.cogez@unsa.org





CSE : l'UNSA demande que tous les élus bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail



Les Comités sociaux et économiques, ayant fusionné les diverses instances, CE, DP et CHSCT sont désormais mis en place dans la quasi-totalité des entreprises.

Chacun·e de ses membres est amené à y exercer des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le passage au CSE ayant transféré intégralement les compétences du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Avec une diminution des heures de délégation, de leur nombre et la complexité des sujets à traiter, de nombreux élu·e·s UNSA ont de fortes inquiétudes sur la qualité du dialogue social et estiment que les grands perdants du passage en CSE seront les salariés. Les élus UNSA, s'inquiètent notamment de la place de la santé, sécurité et conditions de travail au sein de cette nouvelle instance car ils jugent que c'est une mission prioritaire et que pour la remplir au mieux au bénéfice des salariés, il faut être formé·e.

L'UNSA exige donc que la formation santé, sécurité et conditions de travail bénéficie impérativement à tous les membres du CSE et ne soit pas réservée aux seuls membres de la CSSCT.

La dernière rédaction du Questions-réponses du ministère du travail mise en ligne le 17 janvier, sur cette question de formation, est encore insatisfaisante et contraire à l'intention du législateur. Bien que ce document n'ait pas valeur légale, il ne doit pas engendrer des interrogations sur l'interprétation de la loi.

En effet, l'article L.2315-18 dispose que tous les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation, mais l'article L.2315-40 contient une erreur de rédaction en évoquant

une durée minimale de formation à destination des seuls membres de la CSSCT, tout en faisant référence à l'article L.2315-18.

Aussi, l'UNSA s'est adressée à la ministre du Travail, pour lui demander de lever tout doute quant à l'interprétation de l'article L.2315-40, et qu'une nouvelle rédaction du code du travail soit proposée pour supprimer toute référence à la CSSCT et d'intégrer dans l'article L.2315-18 les dispositions sur les durées minimales de formation.

Pour l'UNSA, la qualité du dialogue social passe aussi par la formation de ses acteurs. ■

Pour retrouver la lettre de Laurent Escure à Muriel Pénicaud :
<https://www.unsa.org/Formation-des-membres-du-CSE-en-Sante.html>

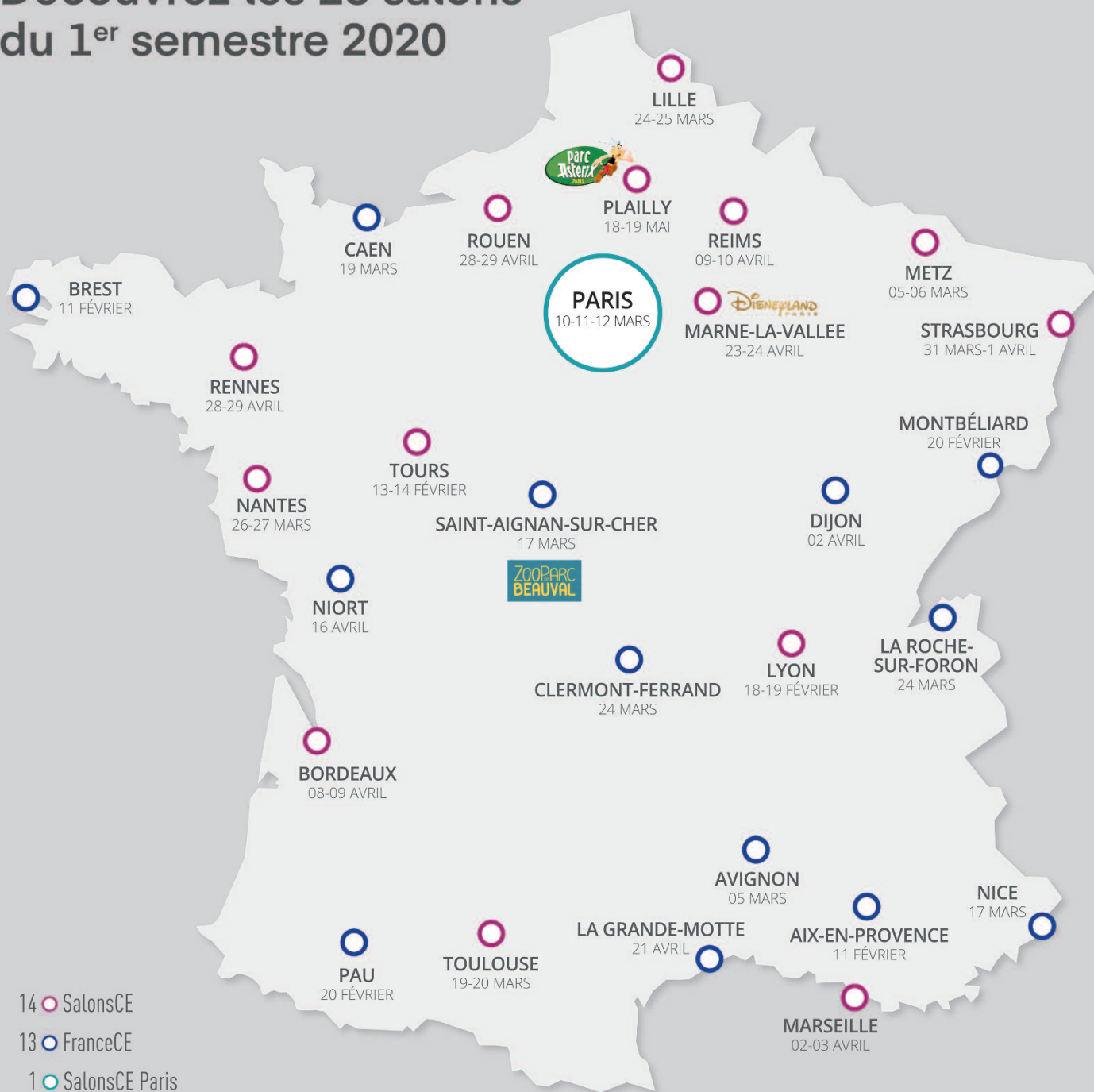
Florence Dodin
 Secrétaire générale adjointe,
 Institutions représentatives
 des personnels,
 conventions collectives
florence.dodin@unsa.org



SalonsCE & FranceCE

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

Découvrez les 28 salons du 1^{er} semestre 2020



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

FranceCE
LES SALONS DES ÉLUS DE CE/CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

SalonsCE PARIS
PORTE DE VERSAILLES
LE RENDEZ-VOUS NATIONAL DES ÉLUS DE CE/CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
10 > 11 > 12 MARS 2020

Soulages au Louvre



Pierre Soulages, « peintre du noir et de la lumière », figure majeure du non figuratif, vient d'avoir cent ans. À cette occasion, le musée du Louvre lui consacre une exposition - hommage exceptionnelle qui, au travers de toiles majeures provenant des plus grands musées français et étrangers, rend compte du parcours chronologique de l'œuvre, de 1946 à aujourd'hui.

Mettant l'accent sur les polyptyques « outrenoir », l'exposition permet également de découvrir des peintures de très grandes dimensions réalisées, ces derniers mois, par cet artiste toujours habité par la volonté de faire surgir la lumière.

Musée du Louvre
Jusqu'au 9 mars 2020

Exposition Extinctions La fin d'un monde ?



Un million d'espèces sont menacées d'extinction, soit une espèce végétale ou animale sur huit. Responsable de ce péril : l'activité humaine.

Après Londres, Pékin et Porto, le Muséum de Toulouse accueille l'**exposition Extinctions - La fin d'un monde ?**

Conçue par le Natural History Museum de Londres et enrichie des collections du Muséum toulousain, cette exposition a l'ambition d'interroger, d'alerter nos sociétés quant aux atteintes à l'environnement et à la crise de la biodiversité qui frappe la planète.

Muséum de Toulouse
Jusqu'au 28 juin 2020

3 questions à



Nicolas Cadène

1

Quelles sont les missions de l'Observatoire de la Laïcité ?

Elles sont diverses. Tout d'abord, l'Observatoire de la laïcité, commission consultative, a un rôle de conseil au Gouvernement sur toutes les politiques publiques qui concernent la laïcité et la gestion des faits religieux. Nous avons également une mission d'information du grand public, notamment par la diffusion de guides et d'outils pratiques, et de formation à la laïcité des acteurs de terrain (agents publics, acteurs associatifs, enseignants, aumôniers, responsables d'associations à objet cultuel, journalistes, etc.) : plus de 300.000 personnes ont déjà été directement ou indirectement formées par l'Observatoire de la laïcité. Ensuite, nous veillons à prévenir des contentieux par le rappel en amont du droit applicable dès que nous avons connaissance d'une mauvaise application de la laïcité. À l'occasion d'un contentieux, nous pouvons être saisis par les tribunaux. Par ailleurs, en tant que service public de la laïcité, nous répondons aux diverses sollicitations quotidiennes des associations, élus ou citoyens, et ce, dans un délai maximum de 48 heures. Tout cela s'accompagne de nombreux déplacements de terrain, plus de 900 à ce jour, afin d'être en lien

constant avec la réalité vécue. Sur le plan international, il est à noter que nous avons également un rôle d'explication du système laïque français, souvent incompris.

2

L'actualité récente a reposé la question des accompagnateurs et accompagnatrices des sorties scolaires. Pourriez-vous nous faire un rappel du droit sur cette question ?

À propos des parents accompagnateurs de sorties scolaires, le Conseil d'État, dans son étude du 19 décembre 2013 adoptée en assemblée générale, a rappelé le droit. Les parents accompagnateurs ne sont ni des élèves (soumis à la loi du 15 mars 2004 qui leur interdit de porter des signes ostensibles), ni des agents du service public (soumis à une stricte neutralité et donc à l'impossibilité de porter un signe convictionnel, discret ou ostensible). La laïcité ne suppose la neutralité que de ceux qui exercent une mission de service public. Or, les parents accompagnateurs de sorties scolaires n'exercent pas de mission de service public et, dès lors, ont le droit de manifester leurs convictions philosophiques ou religieuses, c'est-à-dire de notamment

Nicolas Cadène

**Rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité
rattaché au Premier ministre depuis 2013**

porter des signes religieux (discret ou ostensible).

Cependant, ils ne peuvent pas adopter un comportement prosélyte (c'est-à-dire visant à susciter l'adhésion d'autrui à ses propres convictions) ni troubler le bon fonctionnement du service. L'assistance bénévole des parents accompagnateurs n'est que logistique et ponctuelle, et ne correspond pas à la mission de service public d'enseignement qui est de la seule responsabilité des personnels de l'école ou de l'établissement scolaire. Les parents accompagnateurs de sorties scolaires sont parfois appelés « collaborateurs du service public », mais comme l'a rappelé le Conseil d'État, cette appellation est purement fonctionnelle (pour des raisons d'assurance) et n'emporte aucune obligation des fonctionnaires. Des restrictions peuvent néanmoins être apportées lorsque des nécessités liées à l'ordre public ou au bon fonctionnement du service l'exigent. Elles ne peuvent cependant être générales et systématiques et doivent être justifiées au cas par cas.

3 La loi de 1905, de séparation des Eglises et de l'État, a voulu ainsi assurer l'unité de la nation. Est-elle encore d'actualité et opérante pour permettre le « vivre-ensemble » de l'ensemble de nos concitoyens ?

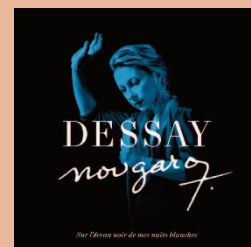
Bien entendu. Ce n'est pas parce qu'un texte est ancien qu'il n'est plus d'actualité. Dirions-nous que la déclaration

des droits de l'Homme et du Citoyen, de valeur constitutionnelle et datant de 1789, ne serait plus d'actualité ? La loi du 9 décembre 1905 a d'ailleurs été conçue pour s'adapter à l'évolution de la société, en posant un parfait équilibre entre garantie des libertés individuelles et nécessaire respect du cadre collectif. Aujourd'hui par exemple, on peut sanctionner tout comportement qui viserait à imposer une pratique religieuse (ou à empêcher l'exercice d'un culte) ou à faire prévaloir une telle pratique sur les lois de la République. Il serait contre-productif d'aller plus loin : dans un État de droit, dès lors que cela ne trouble pas l'ordre public, on n'interdit pas tout ce qui peut nous déplaire individuellement. Sinon, c'est offrir l'argument de la discrimination aux voix les plus extrémistes. Reste qu'il faut que tous les acteurs de la laïcité connaissent précisément cette loi et la fassent pleinement appliquer. En ce sens, pour en renforcer l'application, il est néanmoins possible d'ajuster certaines dispositions techniques dans le cadre des titres IV et V (associations à objet culturel et police des cultes) suite à la réforme du code pénal et du code des collectivités territoriales.

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



Dessay chante Nougaro



Dans l'album « *Sur l'écran noir de mes nuits blanches* », sous la direction musicale d'Yvan Cassar, Nathalie Dessay chante quelques-unes des plus belles chansons du poète Claude Nougaro, disparu en 2004.

Entre la cristalline soprano qui a fait vibrer les plus grandes scènes lyriques et le fougueux petit taureau de Toulouse qui décochait les mots comme des coups de poings, la rencontre est belle et émouvante.

Le Dernier hiver du Cid, Jérôme Garcin Gallimard



Après avoir magnifiquement retracé dans « *Le syndrome de Garcin* » la vie de ses ancêtres, d'illustres médecins, l'animateur du « *Masque et la plume* » évoque « *Le dernier hiver du Cid* », Gérard Philippe qui n'est autre que son beau-père puisqu'il en a épousé la fille. Dédié à Anne-Marie, « *filles de roi, avec tout amour* », ce récit est un vibrant hommage à l'acteur le plus doué de sa génération, atteint à 36 ans d'un cancer incurable. Ignorant la gravité de son mal, il annotait encore des tragédies grecques et rêvait d'incarner Hamlet, tout en suivant les activités du Syndicat français des acteurs dont il fût le premier président. Nous suivons semaine après semaine ces derniers mois où il vécut entouré de la tendresse de sa femme, Anne, qui a superbement tenu la promesse qu'elle lui avait faite sous la nuit étoilée du jardin du Luxembourg : « nous essaierons d'être élégants si un jour nous sommes malheureux ».

Les exosquelettes ou l'humain augmenté ?

Depuis plusieurs décennies, les robots ont pris leur place dans les processus de production et les organisations de travail. Toutefois, il y a des tâches qui ne peuvent pas être totalement robotisées et pour lesquelles, heureusement, l'être humain reste indispensable.

Rappelons que pour certains postes de travail, les tâches restent très physiques, les contraintes posturales sont nombreuses ; les gestes répétitifs, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'une des principales causes de maladies professionnelles en France.

Face à ce problème majeur de santé au travail, le développement des exosquelettes peut apporter une réponse qui mérite d'être étudiée.

Qu'est-ce qu'un exosquelette ?

Les exosquelettes d'assistance physique sont des structures mécaniques qui doublent celle du squelette humain dans le but de l'assister dans la réalisation d'une tâche ou d'une activité. Ils consistent dans des structures externes artificielles, portables, actives (motorisées) ou passives (mécaniques).

Des modèles ont été testés et utilisés pour faciliter la vie quotidienne des personnes atteintes d'un handicap physique ou dans le cadre des activités militaires. L'armée de terre américaine a dévoilé le projet Armure TALOS, un exosquelette de combat ultra-perfectionné. Des dispositifs sont développés aussi depuis plusieurs années pour faciliter le travail dans l'industrie, les transports ou bien les services.

Plusieurs modèles d'exosquelettes sont déjà opérationnels dans les industries, et d'autres sont en développement (ex : SNCF, PSA, Naval Group, Bonduelle, Daher, La Poste, Vinci Autoroutes, etc.)

Le marché mondial des exosquelettes est estimé à 2,6 millions d'unités.

Solutions d'avenir ?

Mais les exosquelettes ne sont pas une solution miracle. Leur utilisation nécessite auparavant une étude parfaite des postes de travail et des gestes nécessaires afin que le nouveau dispositif soit adapté au travailleur et à ses tâches.

Par ailleurs, un temps de formation et surtout un temps d'adaptation sont nécessaires.



Enfin, il sera également opportun de mesurer les impacts de ces nouvelles technologies sur l'organisation du travail et sur la santé des utilisateurs. Ces nouveaux dispositifs amènent un nouveau champ de questionnement des membres

des CSSCT (Commission santé sécurité et conditions de travail) des entreprises et des CHS-CT de la Fonction Publique ; leur technicité représente un challenge à relever pour les représentants du personnel.

Plus d'informations sur le site de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/risques/exosquelettes/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Guillaume Trichard
Secrétaire général adjoint
Secteur juridique national
Transitions écologique & technologique
guillaume.trichard@unsa.org
Twitter : @Trichard



Abonnement

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



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

LE CHÈQUE-VACANCES, C'EST POUR TOUS, PARTOUT ET TOUT LE TEMPS !

AIRFRANCE 

billetterie
spectacles
Auchan

azureva
Vacances de terre de gîte

ZOO PARC
BEAUVAL

Belambra
clubs

Camping N°1
Le 1^{er} Tour Opérateur Fleets Air

Voyages
Les petites attentions font les grands voyages

CenterParcs

CENTRE DES
MONUMENTS NATIONAUX

CLÉVACANCES
LOUEZ EN TOUTE QUALITÉ

Club Med

Disneyland
PARIS

FRAM
VOUS ÊTES BIEN EN VACANCES

futuroscope

MAIRIES DE FRANCE

Hertz

ibis
HOTELS

Liberté
Vacances

Odalys

Parc Astérix

Pierre & Vacances

PUYDUFOU

Selectour

SNCF

Thomas Cook

Tohapi
Le camping tout simplement

TUI

UCPA

les villages clubs
du **soleil**
volontairement différents

voyage
prive
.com

VVF
villages

Et plus de 200 000 autres points d'accueil
à découvrir sur **guide.ancv.com**



PLUS D'INFORMATIONS
SUR **WWW.ANCV.COM**

NÉGOCIER UNE VRAIE PAUSE DÉJEUNER,

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



Crédit 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**