

UNSaMag

UNSA Magazine • N°210 juillet - août 2020 • prix : 2,50 €

Un repos bien mérité...



Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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



Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile
de l'aidé

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

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

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

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

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

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

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

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

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

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

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

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

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



GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Une rentrée à hauts risques

Au moment où la trêve estivale s'avance, chacun a besoin d'en profiter, tant les perspectives de la rentrée sont sombres. Le Covid-19 circule encore et les relâchements des dernières semaines crédibilisent le scénario d'une persistance durable de cette menace sanitaire. La crise économique va être très difficile à contrer et ses impacts sociaux seront considérables. Se dessine ainsi une rentrée à hauts risques.

Les priorités de l'UNSA sont connues : l'emploi, le pouvoir d'achat et la jeunesse. Au moment où j'écris ces lignes, les mesures gouvernementales et le plan de relance ne sont pas encore totalement connus. Mais il y a fort à parier que nous aurons à donner de la voix pour que les salarié·es, les précaires, celles et ceux qui ont perdu leur emploi ou vont le perdre ne soient pas les seul·es à payer ces crises, au sens propre comme au figuré. La dette « Covid », y compris celle des comptes sociaux, et celle liée au plan d'investissement doivent être isolées et remboursées sur le très long terme. Ça ne règlera pas les déficits « ordinaires » dûs à la perte d'activité, mais ça évitera le mauvais débat et la mauvaise solution du remède de cheval visant à réduire les droits pour assurer le financement de la protection sociale.

La crise économique va être terrible et oblige tous les acteurs à la responsabilité. Loin des postures et des slogans faciles, il faudra privilégier les solutions concrètes et équilibrées. Notre syndicat est équipé pour cela et les militantes et les militants des structures de l'UNSA seront à vos côtés pour vous défendre, vous conseiller et vous aider.

Sommaire

Zoom sur...	4
• L'UNSA dans les médias	
• Agenda	
• Expression directe	
Ils-elles font l'UNSA	
• Scores UNSA aux élections CSE	5
• Nouvelles sections syndicales	6
En direct	
• Une réflexion sur l'école d'après...	7
Activités nationales	
• Activité partielle	8
• Confinement et conditions de vie	9
• Ségur de la santé	10-11
• Convention citoyenne climat	12-13
Dossier	
• Le syndicalisme plus fort que le Covid	15-18
Fonction publique	
• Tirer les leçons de la gestion de la crise sanitaire	20-21
Europe et International	
• L'UNSA intègre le Comité social et économique européen	22
Libertés & droits humains	
• Lutte contre le racisme	23
Actualité juridique	
• Responsabilité de l'employeur	24-25
IRP	
• Nouvelles mesures sociales	26
Culture et Société	
• Interview de Caroline Fourest	28-29
Transition écologique	
• Véhicules du futur et nouvelles mobilités	30
Adhésion UNSA Magazine	30

L'UNSA dans les médias



Le Télégramme

23 juin - Laurent Escure dresse le bilan de la crise du Covid

« On a constaté qu'un virus a mis le monde entier à l'arrêt car nos économies sont fragiles et nos États ne sont plus préparés à affronter ce type de crise. Cela en dit long sur nos systèmes économiques qui sont entrés depuis une vingtaine d'années dans une logique de zéro stock. Cette gestion, en flux tendu, a eu pour conséquence une forte pression sur les infrastructures publiques dont les hôpitaux. On voit bien que la logique a ses limites ».

LE FIGARO

5 juin - Emmanuel Macron lance la mobilisation pour sauver l'emploi

« Le président de la République a réuni les partenaires sociaux à l'Élysée pour étudier la meilleure riposte coordonnée face au chômage qui explose. Il faut désormais éviter le tsunami de licenciements qui se profile. Laurent Escure s'alarme que les vraies conséquences des plans sociaux vont arriver dans le courant et après l'été, lorsque les entreprises ne percevront plus les aides d'urgence de l'État ».

Le Journal du Dimanche

14 juin - Chômage partiel : syndicats et patronat disent non

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

Agenda

SUIVEZ-NOUS...

EXPRESSION DIRECTE

Au Conseil économique, social et environnemental

22 septembre

- Avis sur le Projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche 2021-2030

23 septembre

- Bilan de la loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages

LES PROCHAINES ÉMISSIONS DE L'UNSA CONSACRÉES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SERONT DIFFUSÉES :

- Mardi 29 juillet, sur France 2, vers 13h50
- Vendredi 31 juillet, sur France Bleu, vers 6h55
- Samedi 1^{er} août, sur France 3, vers 17h00

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

Un monde à repenser L'UNSA vous donne la parole !

Nous avons besoin de votre point de vue, de votre contribution pour enrichir nos propositions pour penser le monde de demain.

Moi je dis que



Quelques minutes suffisent pour participer sur <https://lenquete.unsa.info>

Déjà quelques grands traits se dessinent : RDV sur www.unsa.org pour les découvrir

UNSA MAGAZINE 210 JUILLET - AOÛT 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - FEUX VERTS

DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE - DIRECTRICE DE RÉDACTION : STÉPHANIE VALMAGGIA - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET

PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA CRÉA'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 2 RUE BERTHELOT 95500 GONESSE - TÉL. : 01 39 86 19 08

REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : JUILLET 2020 - TIRAGE : 62 000 EXEMPLAIRES.

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

Les scores UNSA dans les élections CSE

En bleu, les scrutins où l'UNSA se présentait pour la 1^{ère} fois.



Banque & Assurance

- **Caisse fédérale du Crédit Mutuel Océan**
La Roche-sur-Yon (85) - 1 525 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 29,2 %
- **Caisse régionale Crédit Agricole Loire-Haute-Loire**
Saint-Étienne (42) - 1 328 salarié·es
→ UNSA 4^{ème} = 21,3 %
- **Caisse d'Épargne Loire-Centre**
Orléans (45) - 1 672 salarié·es
→ UNSA 4^{ème} = 21,4 %

Santé & Social du privé

- **Biolittoral**
Laboratoire d'analyses médicales
Sanary-sur-Mer (83) - 135 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %
- **Œuvre Falret**
Paris - 292 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 25,8 %
Sur l'ensemble de l'association Ariane Falret, 536 salarié·es et 3 CSE, l'UNSA est 3^{ème} avec 10,3 %.
- **Centre hospitalier Sainte-Marie Clermont**
Clermont-Ferrand (63) - 1 049 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 55,6 %
- **Centre hospitalier Sainte-Marie Rodez**
Olemps (12) - 834 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 31,4 %

Centre hospitalier Sainte-Marie Ardèche-Drôme

Privas (07) - 969 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 35 %

Centre hospitalier Sainte-Marie

Nice (06) - 1 063 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 23,2 %

Agricole

- **Saga Végétal**
Cestas (33) - 61 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %

Industrie

- **Institut de soudure Industrie**
Métallurgie
Villepinte (93) - 916 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 29,7 %

Ferroviaire

L'UNSA est représentative dans la nouvelle « *branche ferroviaire* ». La fédération UNSA Ferroviaire couvre le champ syndical de cette branche ainsi que les activités connexes au « *ferré* ». Voici quelques résultats de CSE :

- **VFLI filiale SNCF**
Paris (75) - 873 salarié·es
→ UNSA 3^{ème} = 30 %
- **Masteris bureau d'études filiale SNCF**
Saint-Denis (93) - 79 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 73,6 %

Avancial

Bureau d'études filiale SNCF
Saint-Denis (93) - 75 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %

Transdev Aéroport Liaisons

Le Mesnil-Amelot (77) - 77 salarié·es
→ UNSA 3^{ème} = 20,8 %

UES GCF GEFER

Travaux publics ferroviaires
Paris (75) - 155 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 95,5 %

CRM services

Bureau d'études
Puteaux (92) - 83 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 41 %

MESEA

Travaux publics ferroviaires
Villognon (16) - 180 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 45,1 %

Esifer

Travaux publics ferroviaires
Les Lisses (91) - 41 salarié·es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %

H.Reinier Conflans

Manutention ferroviaires
Paris (75) - 228 salarié·es
→ UNSA 3^{ème} = 10,8 %

Kisio Services & Consulting

(anciennement Effia Services)
635 salarié·es
→ UNSA 3^{ème} = 9,7 %

Systra SA

Bureau d'études
Paris - 1 789 salarié·es
→ UNSA 2^{ème} = 19,4 %

- **Esitract**
Les Lisses (91) - 21 salarié•es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %
- **Union Internationale des Chemins de Fer**
Paris - 132 salarié•es
→ UNSA 2^{ème} = 40,2 %
- **Sécurail**
Bureau d'études
Rueil-Malmaison (92) - 222 salarié•es
→ UNSA 1^{ère} = 78,5 %
- **Millet Rail SAS**
Paris - 76 salarié•es
→ UNSA 3^{ème} = 24,6 %
- **Delcourt Rail**
Mennecy (91) - 126 salarié•es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %
- **Orlyval Services**
Wissous (91) - 89 salarié•es
→ UNSA 1^{ère} = 100 %
- **ETMF**
Les Lisses (91) - 28 salarié•es
- UNSA 1^{ère} = 100 %
- **Thello**
Bureau d'études
Issy-les-Moulineaux (92) - 100 salarié•es
→ UNSA 2^{ème} = 27,3 %
- **Eurostar International Limited**
Paris - 282 salarié•es
→ UNSA 1^{ère} = 55 %

Zoom sur IKEA

→ L'UNSA devient 2^{ème} syndicat du leader français du mobilier et de la décoration.

Sur 31 des 35 CSE^(*) de la société Meubles IKEA France SAS regroupant les magasins et le siège, soit 8 156 salarié•es, l'UNSA gagne sa représentativité sur l'entreprise en arrivant en 2^{ème} position avec 20,9 %.

L'équipe UNSA, présente jusqu'ici sur seulement 4 établissements, fait une grosse percée, étant dorénavant présente sur 19 CSE, progressant de près de 16 points et de plus de 700 voix. La CFDT obtient 30,6 %, la CGT 18,8 %, la CGC 15,1 %, FO 12,8 %. La CFTC - qui perd sa représentativité - et SUD ne dépassent pas les 1 %.

Ainsi, l'UNSA arrive en première position dans les magasins de Dijon (21), Toulouse (31), Orléans (45), Mulhouse (68), Rouen (76) et Avignon (84).

Dans les entrepôts Distribution Services IKEA France (994 salarié•es réparti•es dans 4 CSE), l'UNSA obtient 13 % et devient 1^{er} syndicat au centre de logistique de Châtres (77) et le deuxième à La Maxe (57).

Les équipes UNSA (membres de la Fédération Commerce et Services) ont encore une belle marge de progression. En effet, l'UNSA n'a présenté des listes que pour les 2/3 des salarié•es lors de ces élections. Prochain rendez-vous électoral en 2023, D'ici là, de nouvelles sections devraient voir le jour.

(*) Les procès-verbaux des 4 CSE manquants sont en cours de traitement

Gilles Mondon

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

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

Voici les dernières sections syndicales de nos fédérations

Commerce :

- U-Logistique - Rumilly (74)

Transport routier :

- Brink's Evolution Sud-Est - Marseille (13)
- Midi Trans Express Logistique - Montpellier (34)
- Champagne Mobilités - Reims (51)
- Gefco France - Douvrin (62)

Transport urbain et voyageurs :

- Keolis Alpes Maritime - Antibes (06)
- Keolis Dijon Mobilités - Dijon (21)
- TransdevVTNI - Le Petit Quevilly (76)
- Keolis Seine Val de Marne - Athis Mons (91)

Ferroviaire :

- Masteris - St-Denis (93)
- Millet-Rail - Paris (75)
- Eurostar International - Paris (75)
- Thello - Issy les Moulineaux (92)

Propreté :

- Société SAMSIC Propreté urbaine - Créteil (94)

Industrie :

- Conorm SAS - Pierres (28)



Isabelle Reynaud

« La crise doit donner lieu à une réflexion sur l'école d'après... »

Frédérique Chenebieras est professeure des écoles dans une classe de petite et moyenne section de maternelle, à Pompaire, dans les Deux-Sèvres. Directrice d'école, elle milite au sein du syndicat des enseignants de l'UNSA (SE-UNSA).

Nous lui avons demandé de nous éclairer sur « la classe dehors », qu'elle pratique et de nous dire comment elle et ses élèves ont vécu la crise dans cette manière novatrice de faire l'école.

1 Peux-tu présenter « la classe dehors » ?

Il s'agit, dans notre projet d'école rurale de cinq classes et 130 élèves, de faire régulièrement la classe dehors. Une collègue, Crystèle Ferjou, aujourd'hui conseillère pédagogique départementale, a lancé « l'École dehors », il y a dix ans. Je l'ai suivie voilà 8 ans.

En contact direct avec la nature, en l'observant, en agissant sur elle, les élèves sont plus réceptifs, imaginatifs, plus curieux, plus ouverts à la réflexion, plus heureux d'apprendre. Ils prennent conscience de faire partie de cette nature.

2 Les parents, ta hiérarchie de proximité comprennent-ils ce choix peu commun ?

Les parents, constatant le goût d'apprendre, les résultats de leurs enfants, conscients des effets sur leur santé, sont convaincus et nous soutiennent. Les inspecteurs accueillent sans réticence une expérience qui a fait ses preuves. Crystèle forme aujourd'hui des professeurs à « l'École dehors ».



3 Comment, dans tes responsabilités, as-tu vécu la crise ?

La vie pendant le confinement a été très prenante entre mes tâches de mère de trois enfants que j'ai accompagnés de près dans leurs devoirs, mes responsabilités de directrice, mon travail à distance. J'ai été très loin de me reconnaître dans l'image de « planquée » dont certains ont voulu affubler injustement les enseignants.

« L'École dehors » pour l'ensemble des élèves a rendu le déconfinement plus supportable. Les règles de sécurité, la distanciation sociale ont pu être respectées dans de bonnes conditions, notre pratique s'est adaptée sans difficulté. La volonté d'organiser, au



mieux, les temps de travail, nos missions, à la fois en présentiel et en distanciel, a renforcé la solidarité entre collègues. Les parents ont reconnu la qualité de notre travail dans des conditions difficiles.

4 Ton école est une « Éco-École », tu peux nous en parler ?

« Éco-École » est un label international d'éducation qui a pour objet de former les élèves au développement durable, au respect de l'environnement, de les rendre acteurs de leur projet et ainsi de les préparer à devenir des citoyens responsables. « L'École dehors » participe de cette démarche. Notre école travaille sur l'alimentation, mais l'éventail des thèmes proposés est large : l'énergie, l'eau, l'habitat... Un comité de suivi implique des parents, des élus, les enseignants et des élèves.

5 En tant que militante du SE-UNSA, quelles réflexions t'inspire cette crise ?

Cette crise a bousculé nos fonctionnements, nos repères, elle nous a beaucoup demandé en termes d'investissement et nous l'avons fait car ce sont les élèves qui comptent avant tout. Cette crise a maltraité les enfants, les parents, les enseignants. Je veux qu'elle ne soit pas une parenthèse qu'on rouvrira à l'occasion d'une nouvelle crise. Elle doit donner lieu à une réflexion sur l'école d'après, une école moins comptable, plus concertée et plus humaine, une école où chaque enfant a enfin les mêmes chances !

Propos recueillis par Jean-Pierre Gilet

Activité partielle

Négociateur pour l'emploi et le pouvoir d'achat

Depuis le 9 juin, dans le cadre de la relance économique pour sortir de la crise, l'UNSA participe aux discussions initiées par le ministère du Travail sur les thématiques liées à l'activité partielle, l'emploi des jeunes, le travail détaché, l'assurance chômage et la formation professionnelle.

Le 24 juin, le président de la République a présenté les premiers arbitrages concernant les dispositifs d'activité partielle. Des réunions doivent se poursuivre sur les autres sujets.



➤ Le régime de droit commun de l'activité partielle modifié

Il entre en vigueur à partir du 1^{er} octobre.

- Le dispositif peut être mobilisé pour 3 mois, renouvelable une fois.
- L'indemnisation du salarié est aujourd'hui fixée à 84 % du salaire net avec une rémunération garantie intégralement au niveau du SMIC ; celle-ci passera à 72 % du salaire net sans pouvoir être inférieure au SMIC.

➤ Un régime appelé « Activité partielle de longue durée » (APLD)

Il sera applicable au 1^{er} juillet.

- D'une durée minimale de 6 mois, il peut être renouvelable 3 fois.
- La mise en activité partielle ne pourra pas être supérieure à 40 % du temps de travail par salarié.
- Pour être applicable, ce nouveau dispositif devra au préalable faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu. Quel que soit l'accord, celui-ci devra définir les engagements sur le maintien de l'emploi.
- L'indemnisation du salarié sera renforcée par rapport au nouveau dispositif de droit commun : 84 % du salaire net avec un plancher au niveau du SMIC.

Des décrets à venir préciseront ces 2 dispositifs.

L'avis de l'UNSA

Pour l'UNSA, les dispositifs d'activité partielle doivent en priorité permettre le maintien de l'emploi.

Sur le dispositif d'activité partielle de droit commun, l'UNSA déplore que l'indemnisation du salarié soit moins disante que dans la version précédente.

Concernant le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'UNSA approuve qu'il ne puisse être mis en œuvre que par un accord de branche ou d'entreprise. Néanmoins, alors que ces accords pourront durer jusqu'à 2 ans maximum, l'UNSA considère que la non compensation de salaire par l'employeur n'est pas satisfaisante, car elle impactera de fait, dans la durée, le pouvoir d'achat des travailleurs. Le sujet de la compensation de salaire devra être un point central de la négociation.

L'articulation avec des licenciements collectifs sera là aussi encadrée par l'accord et nécessitera une vigilance particulière des négociateurs.

Pour l'UNSA, ce nouveau dispositif de chômage partiel devra être négocié rapidement de façon loyale par les entreprises, afin d'éviter les effets d'aubaine.

Vanessa Jereb

Confinement

Un impact très inégal sur nos conditions de vie

La crise sanitaire a frappé de plein fouet une société que nous pensions plus solide, plus à même d'affronter une crise grave. Mais cette société s'est révélée fragile, parfois vacillante au sein de laquelle des hommes et des femmes ont vu leur niveau de vie se dégrader, des inégalités profondes se creuser.



Le Covid-19 nous a tous atteints personnellement, professionnellement, humainement. Des études, dont celle de l'Insee^(*), ont prouvé, chiffres à l'appui, que nous n'avons pas vécu la pénibilité du confinement ni subi cette crise de la même manière et que nous nous en relevons différemment, que nous soyons cadres, ouvriers, retraités, femmes ou hommes.

Quand confinement rime avec différence de traitement

Chômage partiel ou technique, arrêt de travail ou autorisation d'absence pour garde d'enfant, non renouvellement de contrat... des situations qui n'ont pas les mêmes conséquences que l'on soit ouvrier, travailleur précaire, indépendant ou cadre.

En effet, ce sont les travailleurs les plus modestes, les ouvriers, les actifs de familles fragiles (monoparentales) qui ont subi la perte de revenus la plus importante (au-delà de 40 % selon l'Insee) durant cette période, mais aussi les travailleurs indépendants (à hauteur de 42 %).

De même, le contexte a obligé les ouvriers ou employés à se rendre sur leur lieu de travail (53 % d'ouvriers par exemple), pratiquant très peu le travail à distance, malgré une angoisse bien légitime.

35 % de ces mêmes personnes avouent avoir eu beaucoup de mal à gérer l'école à la maison, quel que soit l'âge des enfants, leur niveau de vie étant perçu comme un facteur majeur de cette difficulté.

À l'inverse, les classes plus favorisées n'ont pas ou bien moins souffert de baisses de revenus, de l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail (le télétravail a en effet été plébiscité par

58 % des cadres et professions intermédiaires), de la prise en charge à domicile des enfants et du suivi à distance de leur scolarité.

Et l'égalité homme/femme dans tout ça ?

Sans surprise, ce sont les femmes qui ont assuré !

Assuré plus que les hommes le suivi de scolarité et renoncé plus que les hommes à travailler pendant cette période pour gérer la garde d'enfant et les tâches domestiques.

« 83 % des femmes ont consacré plus de 4 heures par jour à leurs enfants » révèle l'Insee, contre 57 % des hommes.

Les femmes seraient elles plus aptes que les hommes à avoir une double casquette ? Oui selon l'Insee qui rapporte que 45 % des femmes ont mené de front activité professionnelle et temps auprès des enfants, contre 29 % d'hommes. De ce fait, ces mêmes femmes ont trouvé le confinement plus difficile à vivre que les hommes et on peut le comprendre...

Pour l'UNSA, il y a matière à tirer des enseignements de la période de confinement. C'est une nécessité pour ne pas faire de ce moment une simple parenthèse. Il aura accéléré des prises de conscience, mis au grand jour des inégalités qu'il faut corriger. Pour les premiers touchés, bien sûr, mais plus largement pour maintenir le pacte social qui unit les citoyens.

^(*) Insee focus N° 197- juin 2020 à lire sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259>

Béatrice Bernard

Sécur de la santé

Au-delà de l'hôpital, un système de soins à bouleverser

Au cours de la crise du Covid-19, le président de la République a enfin semblé prendre la mesure des difficultés rencontrées par l'hôpital public et ses personnels. C'est ainsi que quelques semaines après son discours à Mulhouse, le Gouvernement a lancé le Sécur de la Santé le 25 mai dernier.

L'UNSA aurait bien des choses à redire sur ce Sécur (organisation perfectible, place prépondérante de certains professionnels de santé notamment des médecins dans les débats, planning au pas de charge, etc.), mais elle n'a pour autant pas joué la politique de la chaise vide et a activement participé, avec la Fédération UNSA Santé Sociaux, aux travaux du Sécur.

Et c'est sans complexes que l'UNSA et l'UNSA Santé Sociaux ont porté des revendications métiers et des propositions pour améliorer le fonctionnement de l'hôpital et de notre système de soins dans sa globalité.

Pour l'UNSA, l'hôpital public à bout de souffle n'est pas révélateur d'un hôpital qui va mal, mais de tout un système de santé qu'il faut repenser. Sous-financements chroniques, empilement de strates décisionnaires, corporatismes, absence de politique de santé publique en adéquation avec les besoins réels de la population, etc. Le déclin du système de santé en France est multifactoriel, et il y a urgence à mettre en place des mesures pour renouer avec un système de qualité, offrant les mêmes chances de soins à tous, et respectant les personnels au service de notre santé.

Applaudis tous les soirs à 20 heures, les personnels méritent la reconnaissance de leur travail et des conditions d'exercice de leur métier dignes

Revalorisation de 300 euros pour tous les personnels, révision du régime indemnitaire, recrutement immédiat de professionnels supplémentaires pour les EHPAD et mise en place d'un plan de formation pluridisciplinaire, etc. font partie, avec d'autres, des revendications portées par l'UNSA Santé Sociaux dans les discussions portant sur le pilier « *Transformer les métiers et revaloriser ceux qui soignent* ». Pour notre fédération Santé Sociaux, il s'agit notamment de répondre au besoin de reconnaissance des personnels qui se battent depuis des mois pour se faire entendre.

Dans un second temps, l'UNSA Santé Sociaux milite pour de meilleures conditions de travail. À ce titre elle réclame, - entre

SÉCUR DE LA SANTÉ LA CONTRIBUTION DE L'UNSA Synthèse des propositions



autres - la mise en place de ratios opposables d'effectifs soignants en fonction du nombre de patients ou encore le maintien des CHSCT au vu des spécificités et des risques qui pèsent sur une grande partie des métiers qui composent la Fonction publique hospitalière.

Enfin s'agissant de l'organisation et du fonctionnement de l'hôpital, l'UNSA Santé sociaux appelle notamment au retour du dialogue social au plus proche des lieux de travail. Notre fédération souhaite également que les décisions puissent se prendre au niveau des services et que les personnels puissent être mieux intégrés dans la gestion du quotidien.

La santé doit être considérée comme investissement et non comme une charge

Pour l'UNSA, le financement du système de santé français par une enveloppe budgétaire contrainte (ONDAM) a montré ses

limites. Déficit chronique des hôpitaux, dette abyssale, investissements au point mort, l'Objectif national des dépenses d'Assurance maladie ne peut plus être la norme.

Ainsi pour l'UNSA, les budgets dévolus à la santé doivent être perçus comme un investissement sur la population. Il faut donc que les systèmes de financement prennent en compte les besoins réels et que les politiques de santé publique soient construites à partir de ceux-ci et non d'une enveloppe contrainte.

Pour le financement de l'hôpital, l'UNSA porte des revendications en ce sens. À ce titre elle demande que les établissements puissent, par exemple, bénéficier d'un financement de fonctionnement (RH, locaux, etc.) en adéquation avec les besoins de la population. Nous demandons également que la qualité et la pertinence des soins puissent être prises en compte dans les moyens alloués et que l'investissement soit financé à la hauteur des ambitions de notre pays.

Née d'un sous-financement chronique, et donc de choix politiques durant la dernière décennie, il nous apparaît par ailleurs indispensable que l'État reprenne la totalité de la dette de l'hôpital (environ 33 Md€) afin que le système public puisse repartir sur des bases saines.

Le patient au centre de l'organisation des soins

Enfin à travers sa contribution, l'UNSA a souhaité rappeler la nécessité de remettre le patient au cœur du système.

À ce titre, c'est à travers la mise en place des Services d'accès aux soins (SAS), notamment, que nous avons porté des propositions visant à répondre à la problématique des déserts médicaux

ou encore à la nécessité de pouvoir prendre en charge les demandes de soins urgents mais non vitaux. L'UNSA propose également, par exemple, une meilleure coordination entre les professionnels de santé en vue d'améliorer les parcours de soins.

Et maintenant ?

S'agissant des revendications métiers, le ministère semble vouloir faire des efforts. Pour l'heure, toutefois, beaucoup trop d'inconnues persistent : montant de l'enveloppe, personnels concernées... sont autant de questions qui méritent encore des négociations. Affaire à suivre donc.

S'agissant de l'avenir de notre système de santé, la crise du Covid-19 doit nous pousser collectivement à nous poser les bonnes questions.

Ainsi, pour l'UNSA, il est plus que temps de changer de paradigme en matière de politique de santé. En 2020, il serait enfin temps que la France privilégie l'éducation à la santé et la prévention au tout curatif. Cela engendrera indéniablement un travail sur les cursus des professionnels de santé, une nécessaire pédagogie auprès des populations et des moyens financiers à la hauteur.

Mais pour l'UNSA, ce changement de paradigme doit être vu comme une chance. Une chance d'avoir une population en meilleure santé, et une chance - à terme - d'économies réelles en matière de dépenses de santé.

Dominique Corona



Protec'Info : comprendre et agir pour la protection sociale

Chaque trimestre, avec *Protec'Info*, l'UNSA a la volonté de fournir les informations utiles pour comprendre le fonctionnement de la protection sociale et mieux en appréhender les enjeux essentiels.

Le n°12 est consacré aux effets du Covid-19 sur la Sécurité sociale.

Retrouvez-le sur

<https://www.unsa.org/L-actualite-de-la-protection-sociale-de-l-UNSA.html>

Convention citoyenne climat

Allier transition écologique et justice sociale



La Convention Citoyenne pour le Climat a réuni 150 personnes tirées au sort. Elles avaient pour mandat de définir une série de mesures permettant d'atteindre une baisse d'au moins 40 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 (par rapport à 1990), dans un esprit de justice sociale.

Après 9 mois de travail, d'auditions et de débats, les 150 membres de la Convention citoyenne pour le climat ont rendu leurs propositions au gouvernement. Celles-ci sont accessibles sur <https://propositions.conventioncitoyennepourleclimat.fr>

L'UNSA a pris part à cet exercice en y apportant sa contribution, convaincue que cet espace démocratique est l'une des réponses pour faire avancer les enjeux écologiques et sociaux (<https://www.unsa.org/convention-citoyenne-projet-de-contribution-unsa.html>).

Elle salue la qualité et la complémentarité des propositions de la Convention. Elles vont dans le bon sens.

Ces propositions sont structurées en 6 thématiques : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir.

Elles se sont organisées autour de quatre grands principes :

- placer l'écologie au cœur du projet économique ;
- concilier pleinement justice sociale et transition écologique ;
- réussir l'aménagement de notre territoire ;
- responsabiliser chacun.

Des axes majeurs

Parmi les nombreuses propositions, l'UNSA retient des axes majeurs qui sont au cœur de ses revendications :

- développer et soutenir les innovations de la transition écologique et la placer au cœur du pacte productif ;
- accompagner la reconversion des entreprises et la transformation des métiers ;
- accompagner l'évolution du numérique pour réduire ses impacts environnementaux ;
- faire disparaître les passoires thermiques par la rénovation énergétique des bâtiments du parc public et l'accompagnement des ménages les plus modestes par des prêts et subventions ;
- favoriser les circuits d'approvisionnement courts et relocaliser les productions assurant notamment la souveraineté alimentaire française ;
- développer un plan de mobilités éco-compatibles, technologiquement innovant et ambitieux ;
- préserver les paysages et favoriser la qualité de vie dans tous les territoires, par la limitation de l'artificialisation des terres, un moratoire sur de nouvelles zones commerciales péri-urbaines ;
- renforcer les clauses environnementales dans les marchés publics.



L'UNSA est, par ailleurs, favorable à la modification de l'article 1^{er} de la Constitution et à l'ajout de l'alinéa « *La République garantit la préservation de la biodiversité, de l'environnement et lutte contre le dérèglement climatique* ».

Quant à l'écocide, bien que complexe au niveau juridique, l'UNSA plaide pour que ce crime soit inscrit dans le droit pénal international et dans le droit pénal français.

Le 29 juin dernier, le président de la République s'est dit favorable à la quasi-totalité des 149 propositions de la Convention, à l'exception de trois mesures spécifiques (la limitation à 110 km/h sur autoroute, la taxation des dividendes à hauteur de 4 %, la modification du préambule de la Constitution.)

Il faut maintenant que les propositions fassent l'objet d'une mise en œuvre démocratique, en passant par l'Assemblée nationale et le Sénat, et en associant l'ensemble des parties prenantes aux décisions prises, à leur suivi et à leur évaluation.

L'UNSA sera attentive à ce qu'il n'y ait pas de fracture entre transition écologique et justice sociale, à l'heure où la crise économique et sociale commence à fragiliser les plus précaires.

Guillaume Trichard

« Porter une nouvelle ambition pour une démocratie augmentée »

La parole à Julien Blanchet, rapporteur de la Convention citoyenne

1 Pouvez-vous nous expliquer le mode de fonctionnement de la convention citoyenne ?

La convention citoyenne est une innovation démocratique inédite qui fait appel à 150 citoyen·nes tiré·es au sort (numéros de téléphone générés aléatoirement, personnes appelées au hasard). Nous avons établi des critères afin d'avoir la représentation d'une diversité de la France.

Tout le monde peut voter et être élu. Mais la réalité c'est aussi le « *sens caché de notre démocratie* » et une défiance alarmante envers les institutions et ceux qui y siègent. Il y a donc besoin d'illustrer d'une nouvelle manière le principe d'égalité politique en France. Le tirage au sort y conduit puisque, par sa seule qualité de citoyen, on peut participer à l'élaboration des politiques publiques.

Ces 150 personnes ont travaillé pendant 9 mois au Conseil économique social et environnemental (CESE) pour répondre à la question : « *Comment réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030, dans un esprit de justice sociale ?* ».

Pour ce faire, ils ont auditionné près de 140 intervenants de la communauté scientifique, des milieux politiques, syndicaux, entrepreneuriaux, associatifs ou encore de l'administration publique d'État et territoriale. Ils ont rendu leurs propositions à la fin du mois de juin, mentionnant celles qu'ils souhaiteraient voir soumises à référendum.

Une semaine plus tard, le président de la République les a reçus à l'Élysée pour formuler sa réponse. Maintenant, il reste à suivre ce travail, le débat au Parlement, les décrets d'application... À l'automne, les 150 formuleront collectivement une réponse sur ce qui aura été retenu de leur travail par l'exécutif, le Parlement, mais aussi les collectivités territoriales et l'Europe.

2 Quel était votre rôle dans ce dispositif ?

Rapporteur général de cette Convention, je joue le rôle de charnière, entre les citoyens, le comité de gouvernance et ses différentes composantes, les experts, les prestataires, le gouvernement, la presse, le Parlement, le CESE et les organisations qui le composent... Il est nécessaire de faire en sorte que la tension légitime qui s'y exprime soit bénéfique. C'est aussi beaucoup de réflexions de fond, alors que tout était à inventer : positionnement institutionnel de la Convention, méthodologie, logistique et relations politiques pour construire et faire perdurer, jusqu'à l'issue de son mandat, ce nouvel objet démocratique. Rien ne pouvait nous assurer, au départ, que cette aventure se terminerai aussi bien.

C'est une activité qui m'a pris beaucoup de temps : le portage politique et convaincre que cette convention était une chance ! Aujourd'hui c'est une grande fierté d'avoir prouvé que c'était possible et que cela se faisait au bénéfice de toute notre société.



3 Quelles propositions vous paraissent les plus innovantes ?

Porter un jugement sur les mesures de la Convention relève de l'unique prérogative de ses membres. Pour cela ils se sont constitués en collectif, l'association « *Les 150* », afin de porter leurs travaux médiatiquement ainsi qu'auprès des acteurs démocratiques, des élus ainsi que la société civile organisée. Ce collectif veut également avoir un rôle de vigie sur le devenir de leurs propositions.

Les citoyens ont construit leur rapport comme un ensemble cohérent pour répondre à leur mandat et bien s'assurer de l'impératif de justice sociale.

Maintenant, c'est aux acteurs de la société civile organisée de se saisir de leurs propositions. Je crois que cette démocratie délibérative nourrit la démocratie sociale, comme la démocratie représentative.

4 Que reprenez-vous de cette expérience ?

Je retiens qu'il est possible et indispensable d'intégrer les « *citoyens ordinaires* » dans le système institutionnel de manière sérieuse. Avec la participation citoyenne, l'important ce n'est pas de participer, mais le débouché de celle-ci.

Il est grand temps d'avoir une véritable politique publique nationale et territoriale de la participation citoyenne. Cela passe notamment par la réforme du CESE, la création d'un statut plus protecteur du « *citoyen participant* », inscrire cette parole citoyenne à sa juste place, avec sincérité, et porter ainsi une nouvelle ambition pour une démocratie augmentée.

La participation citoyenne, ce n'est pas seulement une expérience sociologique, c'est d'abord un exercice politique !

Propos recueillis par Guillaume Trichard



Avec l'UNSA, je reste connecté.e

SUIVEZ-NOUS



@UNSA_Officiel

 Le mouvement de
la transformation
laurent-escure.org

ET POUR PLUS D'INFOS

Abonnez-vous à notre newsletter



www.unsa.org

Dossier

Le syndicalisme plus fort que le Covid

« Il y aura un avant et un après Covid-19 ». Cette phrase, prononcée par Bruno Lemaire le 9 mars 2020, évoquait l'impact de la pandémie sur l'économie mondiale. Elle peut également être prononcée par chacun d'entre nous. Télétravail, chômage partiel, arrêts pour garde d'enfants, congés payés, RTT : les exceptions d'hier sont devenues les principes de cette période. Pour nos élus, la tâche fut lourde. Il a fallu repenser le lien social : conserver la proximité avec les salarié·es, savoir répondre aux problématiques de terrain dans un paysage législatif brumeux. Ce mois-ci, nous avons souhaité mettre en lumière certains d'entre vous car vous avez été très nombreux à faire face à toutes ces problématiques de terrain.

A RC France à Arques et le site Valeo à Étaples sont deux structures fondamentales pour le maintien de la santé économique du département du Pas-de-Calais. En les interrogeant sur la gestion de la crise, certains élus UNSA ont bien voulu témoigner sur cette période complexe et sur la façon dont ils perçoivent désormais leur rôle dans l'entreprise. Comme l'indiquait fort justement Laurent Joffrin dans son édito du 11 mai 2020 du quotidien *Libération* : « Dans cette situation de pandémie, ceux qui gagnent le moins sont ceux qui prennent le plus de risques ». L'UNSA est fière de ses élus et représentants qui ont su répondre aux questionnements et problématiques des salarié·es, et défendu leurs intérêts.

➤ Du côté de Valeo

Créée en 1923, l'entreprise Valeo est un partenaire des plus grands constructeurs automobiles. Présente dans 33 pays, Valeo est l'un des premiers équipementiers mondiaux et un fournisseur incontournable de pièces détachées pour véhicules. En décembre 2019, Valeo comptait 114 700 salariés sur 191 sites de production. L'établissement de Valeo Étaples embauche près de 1250 personnes en CDI et 350 intérimaires. Pour répondre aux commandes des clients encore en activité pendant la crise (75 % de la production de l'usine d'Étaples est destinée à l'export), une partie des salarié·es a été mise au chômage partiel.



Nous avons interrogé Christophe Dordain, responsable équipe technique de progrès, élu CSE UNSA et Laurent Guérissé, conducteur d'équipement automatisé, représentant syndical au CSE et DS UNSA, responsable de la section syndicale d'Étaples, présents sur le site pendant cette période.

I - Avez-vous réussi à garder contact avec les salariés pendant cette période de confinement ?

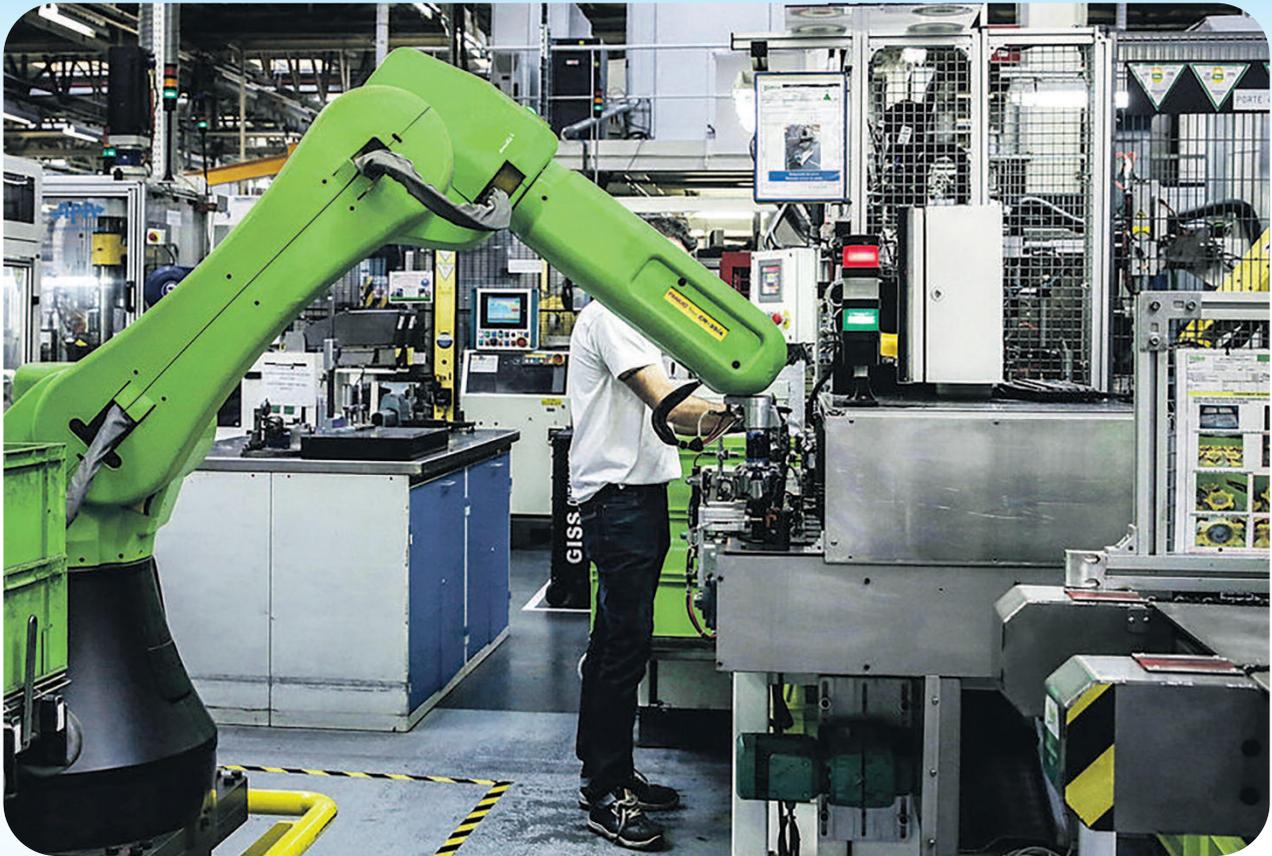
CD : Aucun problème de ce côté-là, puisque personnellement j'étais présent au moins 3 jours par semaine et mes homologues également. Il faut quand même admettre que les effectifs avaient fondu, puisque nous devions produire 5000 pièces/jour versus 32 000 avant la crise Covid. Nous n'avions quasiment plus aucun intérimaire, puis ce fut le tour de notre personnel travaillant en équipe de suppléance le samedi et dimanche. De 1500 personnes sur site, nous sommes passés à un peu plus de 300.



Christophe Dordain



Laurent Guérissé



LG : Que ce soit en présentiel sur le terrain, par téléphone pour les télétravailleurs ou tout simplement par mail, l'annonce de l'activité partielle ne m'a pas empêché d'utiliser mon crédit d'heures de délégation pour pouvoir être au plus proche des salarié·es. J'avais des contacts dès 7h du matin, et parfois jusqu'à 23h avec des salarié·es inquiets. Des élus ou sympathisants me contactaient également et se chargeaient de relayer les informations auprès des équipes de nuit ou en dehors de mes heures de travail. J'ai même répondu à l'appel d'élus CFDT qui m'ont demandé de l'aide juridique sur certains sujets !

2- De quelle(s) façon(s) les organisations syndicales se sont mobilisées ?

CD : Toutes les organisations syndicales ont fait corps pour demander la fermeture du site à la direction, mais celle-ci a refusé car nous avons des commandes à honorer chez des clients chinois qui, eux, venaient de redémarrer leurs usines.

Certains élus étaient prêts à démissionner de leur mandat suite à ce refus.

Parallèlement à cela, les salarié·es présents ne comprenaient pas le maintien de l'ouverture du site, soulignant que la fabrication d'alternateurs n'est pas « vitale » pour le pays.

LG : Dans un premier temps, avant l'annonce de l'activité partielle, nous avons demandé la fermeture du site d'une seule et même voix lors d'un CSE extraordinaire. Puis les élus des autres OS ont pour la plupart déserté le site, soit par choix, soit par obligation. Je n'ai pas peur de dire qu'on a même cherché en vain certains élus du syndicat majoritaire qui ont été loin de tout pendant un bon mois. L'UNSA a continué d'accompagner les salarié·es sur le terrain, mais également ceux en télétravail. En effet, nos élus même à distance de l'usine, se faisaient fort de communiquer avec les autres télétravailleurs sur ce qui se passait sur le site.

3. Qu'en est-il du CSE ?

LG et CD : Le CSE a été convoqué de manière régulière, soit une réunion hebdomadaire en moyenne. Nous avons l'occasion d'échanger sur les prévisions d'activité pour la semaine suivante et les mesures de précaution que la Direction comptait mettre en place.

4- Quelles ont été les questions récurrentes ?

LG : Les premières questions étaient d'ordre financier, du type quelle solution choisir pour perdre le moins d'argent (activité partielle, maladie, garde d'enfant...).

On a eu aussi beaucoup de questions techniques : qui est considéré en activité partielle (AP), comment sont définies les zones en AP et celles qui continuent de tourner ? Et puis chaque salarié·e avait sa petite question personnelle (ma femme est infirmière, puis-je m'absenter pour garder les enfants, peut-on fractionner les jours...).

5- Quelle est la situation de Valeo (Étapes) à ce jour ?

CD : Les commandes n'ont fait que croître et nous sommes arrivés à 80 % de ce que nous produisions avant la crise. Ce qui me préoccupe, c'est que nous allons devoir réaliser les mêmes volumes avec 300 intérimaires en moins.

LG : Sur les questions de sécurité, les salariés sont confiants. La Direction a mis en place énormément de mesures de prévention (prise de température, sens de circulation, décalage des horaires de travail...). Parfois même un peu trop, ce qui avait tendance à

énervé parfois les travailleurs (multiplication des attestations ou règles d'accès aux zones fumeurs).

6- Concernant le dialogue social, quelles négociations pensez-vous entreprendre dans les mois à venir ?

CD : Pour l'UNSA, les cadres devraient aussi subir une perte de rémunération en cas de chômage partiel, comme les autres salarié·es, ce qui n'est pas le cas à ce jour. C'est la chose la plus injuste à mes yeux.

LG : Une grosse partie des salarié·es non-cadres ont du mal à comprendre que les cadres ne subissent pas de perte de rémunération au même titre que les autres. Cette différence est perçue comme une forme de discrimination, mais c'est au niveau national que ça doit se discuter. L'égalité salariale est un enjeu majeur pour les futures négociations.



Dossier

➤ Du côté d'Arc France

Créée en 1823, Arc France est une entreprise spécialisée dans les arts de la table et de la verrerie, commercialisant en France et à l'international, elle compte aujourd'hui près de 9 000 salarié·es.

L'entreprise d'Arques a subi un énorme coup d'arrêt dès l'entrée en confinement du pays. En avril, elle a vu son chiffre d'affaires chuter de 70 %.

Du côté des salariés, le recours au chômage partiel a été très important : le personnel a chômé à 50 %. En mai, on était aux alentours de 35 à 40 % selon Stéphan Fertikh, directeur des ressources humaines (source : *La voix du nord* du 13 mai 2020). Cette période de chômage partiel va se prolonger encore près d'un an...



Des objectifs nouveaux, moteurs de nos actions

Eric Carnel, responsable recherche et développement, représentant de proximité UNSA témoigne :

« J'ai continué à rester en contact avec les salarié·es. Nous avons une réunion par semaine en visio pour faire le point sur la situation sociale et économique. Pour les salarié·es qui n'avaient pas de moyen de connexion, nous les appelions après la réunion pour prendre des nouvelles de leur santé et les informer de la situation de l'entreprise. De plus, les réunions de représentants de proximité ont été maintenues dans les règles de sécurité. Au niveau du dialogue

social, il y a encore beaucoup de sujets en suspens. Il faudra bien sûr regarder comment compenser les pertes, organiser le travail, mettre en place des commissions de suivi du plan de relance, améliorer tout ce qui doit l'être (communication, actions sociales, aides aux personnes en détresse, etc...). Ces objectifs constituent le moteur de nos actions ».

Et après

À l'heure où nous bouclons cet article, la loi du 17 juin 2020 a été votée et de nouvelles ordonnances vont être publiées... Parmi elles, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle se dessine, permettant de majorer le niveau de prise en charge. Il sera mis en place par accord d'entreprise validé par l'administration ou par un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche et homologué. Ces accords et documents devront prévoir en particulier des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Plus que jamais, l'UNSA sera présente dans les négociations pour garantir les droits des salarié·es et préserver leurs intérêts.

Paroles de...

« Le télétravail fut mis à l'épreuve dans l'entreprise »

Pour Delphine Malidan, cadre, élue CSE UNSA : « Cette période a permis de confirmer la faisabilité du télétravail pour un grand nombre de services supports mais elle a aussi montré les faiblesses du système (utilisation de PC personnels, horaires de travail « extensibles », maintien du lien à distance...), tout cela devra être repensé ».

« Cette période a renforcé mon envie de représenter les salariés »



David Herreng

Pour David Herreng, responsable de lignes, DS UNSA : « Dans la crainte d'attraper cette maladie, les salarié·es ne savaient pas vers qui se tourner puisqu'il y avait très peu de représentants du personnel qui travaillaient pendant le confinement. Je ne me suis pas arrêté à ma fonction de DS pour remonter les propositions des salarié·es et les faire avancer jusqu'au bout. Cette période de confinement a renforcé mon envie de représenter les salarié·es. J'espère qu'ils se souviendront que l'UNSA a été présente auprès d'eux dans ces moments difficiles ».

Propos recueillis par Sophie Riollet-Cogez

casden



La banque coopérative
de la Fonction publique

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata

MERCI

AUX AGENTS
DE LA FONCTION PUBLIQUE

de s'engager chaque jour pour l'intérêt général
et le bien-être de chacun.



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez



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



Tirer les leçons de la gestion de la crise sanitaire

Un bilan de la gestion de la crise sanitaire par les employeurs publics est indispensable pour s'assurer, dès à présent, d'une plus grande efficacité du service public et améliorer significativement la protection de la santé et la qualité de vie au travail des agent•es concerné•es.



L'analyse de la gestion de crise sanitaire est un puissant révélateur des forces mais aussi des failles repérées sur l'ensemble des versants de la Fonction publique. Les crises précédentes nous avaient enseigné que tout risque sanitaire peut se transformer rapidement en une véritable crise. Des mesures d'anticipation avaient été prises pour mieux les endiguer, les contrôler et les résoudre, notamment par la mise en place de processus et de stocks de moyens de protection. L'anticipation qui aurait dû devenir un objectif et un devoir pour les directions administratives devra permettre d'affronter une crise en instaurant une veille permanente. L'UNSA demande donc que les cinq axes suivants soient rapidement mis en œuvre.

1 Soutenir l'engagement des agents publics et développer durablement l'attractivité de la Fonction publique

La crise a renforcé la place du service public et le rôle des agents publics. Leur réactivité, leur capacité d'adaptation (soignants, enseignants notamment) et le professionnalisme de la grande majorité des agent•es sur le terrain ont été exemplaires. Cette crise renforce la nécessité d'un service public fort, un État réactif prenant appui sur des agents équipés, formés, compétents et reconnus.

2 Restaurer la permanence de la veille et du long terme dans l'organisation de la Fonction publique.

Les trois versants de la Fonction publique n'ont pas une organisation homogène. Cependant, chaque entité a pour obligation de

réaliser et de suivre régulièrement l'actualisation des plans de continuité de l'activité (PCA).

Or leur élaboration et leur actualisation ont pu, en fonction des employeurs, souffrir d'impréparation voire d'inexistence. Les décisions stratégiques de long terme, dont l'anticipation de crises sanitaires, ont, ces dernières années, cédé le pas à des objectifs de réduction de la dépense publique.

Manifestement la culture de prévention et de gestion des risques ne prédomine pas. Pour tous les employeurs publics, les moyens liés à la protection ont été insuffisants.

3 Donner des moyens suffisants pour assurer les missions, la protection de la santé, la sécurité des agents et la réparation des atteintes à la santé des agents.

Activité sur site : environ 34 % des fonctionnaires ont continué à se rendre sur leurs lieux de travail. Tous ont été confrontés au manque de matériel, mais pas seulement.

Par exemple à l'Éducation nationale : les outils, les modes de management, l'organisation se sont révélés totalement inadaptés à la situation de crise. Dans la FPH, le matériel de protection (masques, sur-blouses, gel) et certains médicaments ont fait défaut. Les policiers ont été confrontés à des injonctions contradictoires. Le manque de matériel a été criant dans les établissements pénitentiaires.

Activité à distance : le télétravail a été globalement perçu comme une expérience plutôt enrichissante par plus des deux tiers des agents concernés. Cependant, le télétravail induit par

la crise doit être différencié de celui pratiqué dans le cadre réglementaire ordinaire. Le faible taux de télétravail, la réticence des hiérarchies à manager à distance, la rareté des équipements dédiés et des formations consacrées à cette nouvelle organisation du travail ont eu un impact réel sur les activités et la vie personnelle de bon nombre d'agents. Souvent, l'organisation du télétravail s'est faite au fil de l'eau. Pour une grande majorité d'agents, le télétravail n'a pu se réaliser que par l'utilisation de leur matériel personnel.

4 Renforcer durablement le dialogue social à tous les niveaux

Les instances ont un rôle primordial à jouer dans une situation de crise. Cette crise a révélé, une fois de plus, toute l'utilité du CHSCT. L'UNSA constate la place tardive faite aux syndicats au niveau national et l'absence de données quantitatives, qualitatives et genrées.

Un manque de communication avec les agent•es ainsi que le décalage entre les annonces politiques et les textes ont mis des agents en difficulté. Il en est de même pour la gestion différenciée dans l'application des textes (cumul d'emploi, bénévolat...), des mesures à appliquer aux personnes vulnérables et des congés imposés.

5 Renforcer l'articulation entre les acteurs et la coordination des missions

Cette crise a également révélé l'empilement et les incohérences des dispositifs sanitaires. Chacun y est allé de son propre protocole.

Cette situation a souvent rendu impossible une mise en œuvre cohérente de l'accueil des différents usagers de la Fonction publique. L'accueil des élèves en milieu scolaire est un exemple emblématique de ce manque de cohérence des dispositifs.

Parfois, l'État s'est effacé au profit des collectivités locales. Celles-ci ont défini leurs propres critères de retour au travail pour

leurs agents. Le plus souvent, cela a privé certains établissements de leurs personnels techniques, sans concertation préalable.

À l'inverse, la collaboration a été efficace entre les directions hospitalières et les élus locaux et territoriaux : les collectivités territoriales ont spontanément commandé du matériel de protection pour faire face à la pénurie.

Mieux anticiper la coordination entre les différents acteurs permettrait de prévenir l'ensemble de ces difficultés de mise en œuvre et éviterait toute injonction contradictoire.

Dorénavant il s'agit de procéder à la réévaluation des risques à intervalles réguliers et suffisamment rapprochés et de maintenir la permanence de la vigilance.

La prévention et la gestion des risques doivent, pour l'UNSA, prendre une place prioritaire.

Les revendications de l'UNSA Fonction Publique

- renforcer l'attractivité des services publics et la reconnaissance des agents publics.
- reconnaître la contamination comme maladie professionnelle pour tous les agents qui ont poursuivi leur activité sur site
- encadrer les modalités du télétravail avec la mise en place de règles de protection et bénéficier du droit à la déconnexion
- définir des Plans de reprise de l'activité en complémentarité des Plans de continuité de l'activité établis avec les représentants des personnels.

Annick Fayard

3 jours seulement pour garde d'enfant malade ? C'est non !



Sous couvert de modernité et au mépris de ses engagements sur l'égalité professionnelle, le gouvernement veut réduire le nombre de jours annuels pour garde d'enfants malades de 6 à 3 jours.

Les agents de la Fonction Publique peuvent aujourd'hui prétendre à 6 jours, voire 12 si l'agent est seul pour élever son(ses) enfant(s) ou lorsque l'autre parent ne peut bénéficier de jours de garde.

Ce projet, s'il était maintenu, serait un vrai recul pour tous les agents et agentes. L'UNSA Fonction Publique demande de conserver les dispositions actuelles et revendique de surcroît que cette autorisation d'absence soit bien de droit.

Pour en savoir plus :

<https://www.unsa-fp.org/?Trois-jours-pour-garde-d-enfants-malades-c-est-non>



Comité économique et social européen

Représentativité

L'UNSA intègre le Comité social et économique européen

L'UNSA obtient un siège à l'occasion du renouvellement du mandat des membres de l'EESC. Attachée à une Europe sociale, démocratique et économique, l'UNSA prendra toute sa place au sein du groupe des travailleurs pour défendre les intérêts des citoyen.ne.s européen.nes, et des travailleur.ses en particulier.

Institué en 1957 par les traités de Rome, le Comité économique et social européen tient sa première session le 19 mai 1958.

La représentation de la société civile organisée en fait une composante essentielle de la démocratie européenne. Organe consultatif, il permet aux membres d'exprimer les points de vue de leur organisation sur les questions européennes.

Il a pour mission essentielle de conseiller les institutions européennes et aider à la décision législative par la concertation, le dialogue et la recherche du consensus, garants de l'intérêt général.

Comment ça fonctionne ?

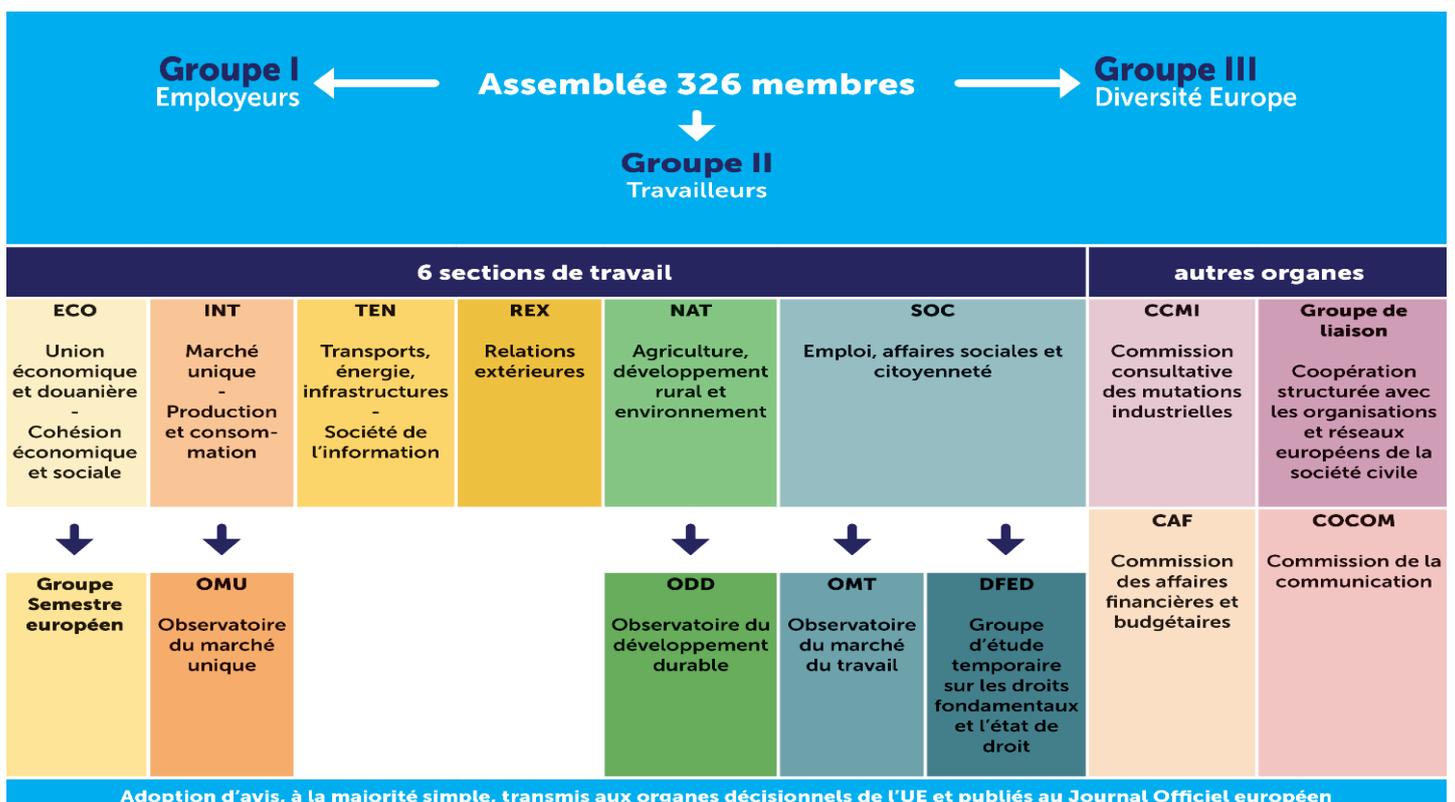
L'EESC est composé de membres nommés par le Conseil européen tous les 5 ans, sur proposition des États membres, issus des secteurs économique, civique, professionnel et culturel, et représentant les travailleurs, les employeurs et autres organisations. Le nombre de membres par État est proportionnel à sa population. Il est de 24 pour la France.

Le groupe des travailleurs est composé de membres provenant de plus de 80 organisations syndicales, majoritairement affiliées à la Confédération européenne des syndicats.

Les membres siègent au sein d'une ou de plusieurs sections, selon leurs domaines d'expertise.

L'EESC rend des avis qui répondent principalement à la procédure de consultation obligatoire. Ils peuvent aussi être exploratoires à la demande des législateurs européens ou de la propre initiative du CESE.

Rachel Brishoual,
Secrétaire nationale,
représentera l'UNSA au CESE.



Adoption d'avis, à la majorité simple, transmis aux organes décisionnels de l'UE et publiés au Journal Officiel européen

Lutte contre le racisme

Un combat de tous les jours

Pour l'UNSA, le syndicalisme est antinomique des conceptions populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. Elle revendique un modèle de société qui garantisse les libertés individuelles et collectives ainsi que le respect des droits de la personne et de sa dignité.

Les derniers événements intervenus aux États-Unis, avec la mort de George Floyd, rappellent l'enracinement du racisme dans ce pays. La situation de la France ne peut être assimilée à celle des États-Unis, cependant les manifestations et rassemblements de plus en plus importants dans notre pays rappellent qu'il ne faut jamais baisser la garde face au racisme qui est malheureusement encore important dans notre société.

Que dit la CNCDH ?

Le rapport annuel de la CNCDH, sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie en France, permet de mieux connaître et comprendre les rouages du racisme sous toutes ses formes afin de mieux le prévenir et le combattre.

Celui de 2019, publié en juin 2020, a délibérément choisi de faire un focus sur le racisme anti-noir, mettant ainsi en lumière une réalité sans appel :

« Qu'il s'agisse de l'accès au logement, de l'emploi ou encore du travail, les différences de traitement sont flagrantes. Ces discriminations s'expriment aussi dans le ressenti des personnes concernées, qui élaborent des « stratégies de survie » pour faciliter leur quotidien et doivent lutter contre une infériorisation liée à leur couleur de peau. Les personnes noires sont peu représentées dans les médias et leur condition est abordée dans l'enseignement essentiellement sous une perspective victimaire. Si l'égalité est au cœur des valeurs républicaines, les personnes noires occupent encore trop souvent une place subalterne dans la société française ».

Aujourd'hui plus que jamais, la question du racisme doit être saisie à bras le corps. Il faut condamner les actes de racisme dans l'accès à l'emploi, dans l'accès au logement, lors des contrôles policiers effectués trop souvent au faciès.

Les auteurs de ce racisme parfois institutionnel doivent être jugés de manière rapide et impartiale afin que les victimes, et les leurs familles, ne vivent pas dans un sentiment d'injustice qui peut durer des années.

L'UNSA continuera à se mobiliser avec détermination sur ces questions dans la sphère sociale et professionnelle.

Emilie Trigo

**« La vie des noirs compte ! »**

Voilà ce qu'a déclaré le Parlement européen dans une résolution adoptée le 19 juin 2020 avec 493 voix pour, 104 contre et 67 abstentions.

Dans cette résolution, qui « *condamne vivement la mort effroyable de George Floyd aux États-Unis, ainsi que les meurtres similaires ailleurs dans le monde* », le Parlement européen reconnaît que la traite des esclaves est un crime contre l'humanité.

Si ce texte reste symbolique, il n'en perd pas de sa valeur. Le fait que l'Union européenne, représentant près de 450 millions d'habitants, se mobilise institutionnellement contre le racisme, la discrimination et le « *suprémacisme blanc sous toutes ses formes* » devrait donner des idées à certains des états qui la composent.

L'UNSA se réjouit de cette déclaration qui souligne, par ailleurs, que les discours racistes et xénophobes ne relèvent pas de la liberté d'expression.

LOI AVIA : DISPOSITION-PHARE CENSURÉE

Le 18 juin 2020, le juge constitutionnel a censuré l'obligation faite aux réseaux sociaux de supprimer, dans les 24h, les contenus « haineux » qui leur sont signalés, ce mécanisme risquant de porter « *une atteinte à l'exercice de la liberté d'expression et de communication qui n'est pas nécessaire, adaptée et proportionnée* ».

En savoir + sur www.unsa.org

Responsabilité de l'employeur

Ne pas perdre sa vie à la gagner

La pandémie de Covid-19 vient rappeler de manière parfois dramatique les obligations des employeurs tant privés que publics, en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. Elle met aussi au premier plan de l'actualité comme de la vie quotidienne la question de leur responsabilité en cas de négligence, de manquement ou d'infraction délibérée.

Selon l'article L. 4121-1 du Code du Travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures sont avant tout préventives : combattre les risques à la source, afin d'éliminer le danger.



➤ Prévenir, informer, former

Pour ce faire, il doit, dans un Document unique d'évaluation des risques (DUER), actualisé en permanence, identifier précisément les risques et détailler les mesures mises en œuvre pour y faire face.

Il doit informer les salarié·es de l'ensemble de ces dispositions, tant individuelles que collectives, et les former à la pratique et au respect des mesures de prévention.

Ces obligations générales et permanentes ont été précisées du fait de la situation sanitaire exceptionnelle résultant de la pandémie : gestes barrières, équipements de protection, mesures d'hygiène, organisation repensée du travail et des déplacements...

Le CSE, lorsqu'il existe, a bien évidemment un rôle essentiel à jouer dans la mise en place de ces différentes mesures, le Code du Travail lui confiant la mission de contribuer « *à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise* ». Ce qui implique également pour les représentants du personnel un devoir de vigilance sur l'application effective et l'efficacité de ces mesures de prévention, d'information et de formation.

➤ Une obligation de moyens

Juridiquement, ces obligations de l'employeur constituent une « *obligation de moyens renforcée* ». Ainsi, face au Covid-19, si on ne peut pas exiger de lui l'élimination certaine, totale, définitive et absolue de tout risque de contamination, il doit tout faire pour éliminer les risques, en l'état des connaissances scientifiques et des recommandations gouvernementales.

S'il manque à cette obligation, sa responsabilité peut être engagée. Le défaut d'aménagement des postes de travail permettant de respecter la distance physique minimale, l'insuffisance ou l'absence de mise à disposition des équipements de protection individuelle, le défaut ou l'insuffisance des mesures de désinfection constituent des manquements à l'obligation de moyens renforcée. De même, eu égard à ses obligations premières de prévention et d'information, un défaut d'établissement ou d'actualisation du DUER peut être regardé comme fautif, tout comme le non-respect des prérogatives du CSE en matière, d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les salariés peuvent engager des procédures judiciaires, tant au civil qu'au pénal, non seulement si le manquement leur cause préjudice et dommages, mais aussi pour avoir été exposés à un risque sans mesures protectrices suffisantes.



➤ Dans le Public

Les dispositions du Code du Travail en matière de santé et de sécurité s'appliquent aux employeurs de la Fonction publique qui doivent, eux aussi, tenir à jour un Document unique d'évaluation des risques.

Mais la double obligation permanente de prévention des risques et de réaction en cas de danger incombe aux chefs de service, dans le cadre et les limites des attributions découlant des délégations qu'ils ont reçues (article 2-1 du Décret du 28 mai 1982).

Dans la Fonction publique d'État le chef de service peut se faire assister par des conseillers de prévention, qui bénéficient à ce titre d'une formation obligatoire.

Comme dans le privé, le secteur public doit assurer la formation des agents. Dans la Fonction publique territoriale, cette formation obligatoire en matière d'hygiène et de sécurité doit être assurée non seulement lors de leur entrée en fonction, mais aussi en cas de changement de fonctions impliquant une exposition à des risques nouveaux.

La même obligation de formation des agents vaut pour la Fonction publique d'État dans laquelle des inspecteurs « *santé et sécurité au travail* » assurent le contrôle, dans chaque administration, du respect des règles.

Comme les salarié·es du privé, les agents publics disposent d'un droit de retrait qu'ils ne peuvent exercer qu'après avoir impérativement informé leur chef de service de l'existence d'un danger grave et imminent ou de défectuosité dans les systèmes de protection. Ajoutant à la jurisprudence applicable au secteur privé, le Conseil d'État a jugé que les risques pour la santé mentale pouvaient justifier le droit de retrait (Conseil d'État 16 décembre 2009).

En cas de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, les agents peuvent

exercer des actions judiciaires, tant civiles que pénales dirigées contre l'administration et le chef de service, dans la limite de ses responsabilités propres.

Les mêmes manquements peuvent justifier un recours de plein contentieux devant la juridiction administrative afin d'obtenir réparation des préjudices subis.

➤ Quid des salarié·es ?

La crise sanitaire a mis l'accent sur les comportements individuels et la responsabilité de chacun·e face aux risques de contamination. Au travail, selon l'article L. 4122-1 du Code du Travail, « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (...) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

Encore faut-il, pour cela, qu'il ait été totalement et sincèrement informé, convenablement formé et qu'il dispose des moyens matériels de satisfaire à ses obligations personnelles.

Il en va de même lorsque le chef d'entreprise délègue ses pouvoirs à l'un de ses subordonnés qui ne peut être tenu pour responsable, que s'il dispose de la compétence et de l'autorité requises pour assurer ses missions.

On en revient encore et toujours aux obligations premières, celles de l'employeur : prévenir, informer, former. Il y va de la santé et parfois de la vie de 25 millions de personnes.

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

Élisabeth Geneix - Juriste droit social
Simon Lequeux - Coordinateur pédagogique, AFCPH

Mesures sociales

Des changements en vue

La loi Covid-19 du 17 juin 2020 comporte de nouvelles mesures sociales qui impactent les IRP. Focus sur quelques évolutions.

Depuis les ordonnances de 2017, la loi ouvre la possibilité aux branches de fixer certaines règles en matière de contrat à durée déterminée (CDD) et contrat de mission notamment. La loi du 17 juin ouvre la possibilité à l'employeur de négocier un accord d'entreprise qui primera sur l'accord de branche.

Le cadre de la négociation

C'est pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19 que cet accord collectif peut être conclu en dérogation des règles relatives aux CDD et contrats de mission.

Il peut fixer :

- le nombre maximal de renouvellements possibles ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

À noter que

- aucun accord d'entreprise ne pourra être signé après le 31 décembre 2020 ;
- le nombre de renouvellements de ces contrats ne peut conduire à pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;
- la loi ne permet pas à l'entreprise de négocier la durée totale du CDD ou du contrat de mission. Les règles fixées par la branche continuent à s'appliquer, ou, à défaut, les règles du Code du Travail.

Attention : pour les contrats de mission, l'accord d'entreprise peut autoriser le recours à des salariés temporaires sans avoir à justifier d'un surcroît temporaire d'activité ou du remplacement d'un salarié absent.

L'avis de l'UNSA

L'UNSA note que cet accord dérogatoire est encadré et temporaire, mais rappelle l'indispensable rôle de régulation de la branche pour éviter le dumping social. Sur certains thèmes, la primauté de l'accord d'entreprise risque de mettre en concurrence des entreprises au sein d'un même secteur d'activité, souvent aux dépens des salarié·es.

Si vous devez négocier un accord de ce type, : faites inscrire le cadre (faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de la Covid-19) dans le préambule.

Pour les contrats de mission, soyez vigilants sur le recours aux salariés temporaires au-delà des cas prévus par le code du travail : exigez que les motifs du recours soient inscrits.



**Du
Nouveau !**

En bref

- **CSE et prêt de main d'œuvre**
Jusqu'au 31 décembre 2020, l'information-consultation préalable du CSE peut être remplacée par une seule consultation sur les conventions de plusieurs salarié·es dans un délai d'un mois après signature.
- **Représentant·es salarié·es aux CA et conseils de surveillance**
Les mandats arrivés à échéance avant le 31 juillet 2020 sont prolongés jusqu'à la date de leur renouvellement ou au plus tard le 30 septembre (sauf report par décret). Le délai pour l'entrée en fonction des représentant·es des salarié·es prévus par la loi Pacte est adapté.
- **CPRI : mandats ajustés**
En raison du report des élections TPE, les mandats des actuels membres des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles sont prolongés et ceux des futurs membres ajustés sur le cycle de la mesure de l'audience syndicale.



Retrouvez la FAQ « représentants du personnel » sur www.unsa.org

Florence Dodin

S'inspirer, réserver, profiter simplement



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

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

Salariés du secteur privé, contactez votre CSE.



Découvrez toutes les offres de nos partenaires sur :

leguide.cheque-vacances-connect.com

Pour plus d'informations :

cheque-vacances-connect.com

Chanson bretonne ; suivi de L'Enfant et la guerre : deux contes



Né en avril 1940, le prix Nobel de littérature 2008 relate les premières années de son existence à Nice, puis en Bretagne, mêlant les souvenirs les plus doux aux plus douloureux. Comment accepter ces années enfermées, cette enfance volée, tenaillée par la peur et la faim ? Un témoignage lumineux, dans une langue superbe, sur la fin d'une époque et le commencement d'une autre.

J.M.G. Le Clézio - Gallimard

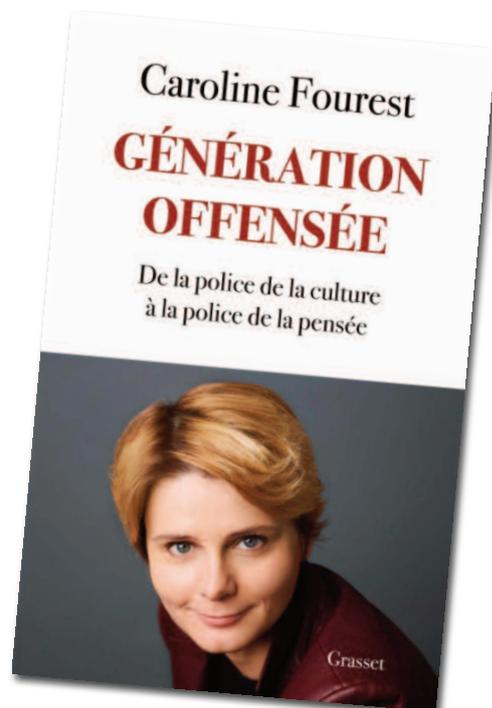
Comme si tu étais toujours là



Marie-Paule Belle, chanteuse et compositrice, rend hommage à la romancière Françoise Mallet-Joris, femme d'exception à qui elle doit l'épanouissement de son talent et quelques très belles années de vie et d'amour, à une époque où la société, rigide et figée n'admettait pas que deux femmes puissent s'aimer librement. Un récit touchant où l'on croise de nombreux artistes.

Marie-Paule Belle - Plon

3 questions à



1

Vous décrivez dans "Génération offensée" un anti racisme nous venant des États-Unis qui menace, censure, dénonce de prétendues « appropriations culturelles ». Vous pouvez nous éclairer ?

Il ne s'agit plus de se battre contre les préjugés, pour un monde métissé au nom d'une vision universaliste, mais de défendre une vision possessive et défensive des identités. Comme ces campagnes reprochant à des artistes de s'inspirer d'autres cultures, contre Madonna ou Pharrell Williams pour avoir posé en coiffe amérindienne pour un magazine. Des pressions très fortes sur des célébrités sont suivies de scènes d'excuses publiques assez pitoyables. Ces campagnes ridiculisent l'antiracisme et font le jeu de l'extrême droite. Elles valident une vision très simpliste de l'identitaire, au risque d'un retour de bâton à la Donald Trump. Son succès doit beaucoup aux errements, au simplisme de la gauche identitaire américaine. On se politise davantage par les réseaux sociaux que dans un parti, un mouvement ou un syndicat. La transmission se

fait de façon très horizontale, par mimétisme et colères souvent décontextualisées, où tout se vaut. Des jeunes de bonne volonté pensent que l'antiracisme, pour être dans le camp du bien, justifie de censurer des artistes, des intellectuels et déboulonner de force des statues. On s'attaque à Victor Schoelcher à Fort de France comme s'il s'agissait de la statue d'un négrier en Virginie ! On enjambe l'histoire, le contexte, les spécificités historiques et culturelles. On ne peut juger avec le regard d'aujourd'hui les hommes d'hier qui ont permis des avancées lumineuses avec leur part d'ombre.

2

Après le meurtre de George Floyd, certains ont voulu assimiler la situation en France à celle des États-Unis, la police française à la police américaine. Qu'en pensez-vous ?

Composée de gens formés, mais aussi de shérifs élus et parfois de polices quasiment assimilables à des milices locales, la police américaine est extrêmement différente de la nôtre. Dans un contexte aussi très différent, la population surar-

Caroline Fourest

Journaliste, éditorialiste, réalisatrice

mée, la police tire au moindre mouvement suspect. Près de mille personnes sont tuées chaque année, dont de très nombreux afro-américains. C'est la réalité quotidienne des rapports entre police et population. C'est un vrai sujet. Si nous devons regarder en face nos difficultés, et elles existent, nous ne sommes pas du tout dans cette situation en France. 15 à 20 personnes sont tuées par an par la police et quasiment autant de policiers le sont pour porter l'uniforme. Cela mérite de tenir un discours responsable. Avec la fatigue, les heures supplémentaires, les tensions sociales, les manifestations très violentes, on imagine sans mal la difficulté de garder son calme et sa lucidité. On risque un burn out généralisé de la police. Ce n'est pas une raison pour fermer les yeux sur les nombreux dérapages observés. Si une grande partie de la population est reconnaissante, une autre vit dans la crainte de la police. La défiance s'est creusée. Un « Beauvau » de la police permettrait de tout mettre sur la table, d'aborder en même temps la question de la revalorisation nécessaire du métier et celle de la formation, de la sensibilisation au racisme.

Un vocabulaire inacceptable s'est libéré, il peut susciter un immense malaise chez des policiers issus des minorités et conforter les interpellés dans l'idée que la République n'est qu'une farce. Ces brutalités détruisent la citoyenneté. Un citoyen traité de façon injuste ou excessive par un représentant des forces de l'ordre le vit comme si la France le maltraitait. Il sera facilement recruté par les extrémistes.

On paye très cher le démantèlement de la police de proximité par Nicolas Sarkozy. Jean-Pierre Havrin l'avait expérimentée à Toulouse et ça marchait ! Les relations de proximité avec la population permettent de connaître le tissu social et humain, de prévenir et d'agir plus efficacement contre la

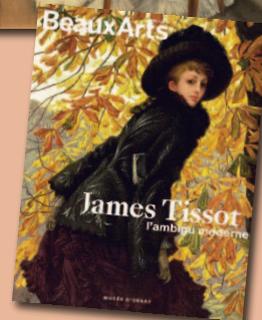
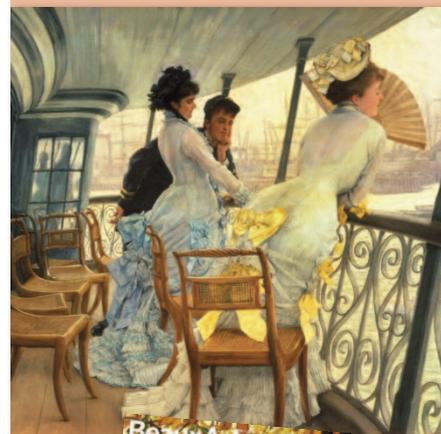
délinquance. Plus les gens des quartiers difficiles connaissent et font confiance aux policiers, plus la République récupère ces territoires.

3 Comment, dans notre République, agir avec efficacité face aux discriminations au quotidien dont sont victimes des personnes issues des minorités ?

Par une politique publique volontariste qui doit pointer et sanctionner chaque discrimination portant atteinte à la République et à l'universel. Les statistiques ethniques qui comptent les discriminés, pas les discriminations, ne servent à rien. Elles n'aident pas à défaire les préjugés, renforcent les stéréotypes ethniques et l'idée que nous sommes très différents selon notre couleur de peau. La meilleure façon de faire baisser la délinquance est de construire une société où les gens sont heureux en famille et s'en sortent socialement. Quand on est issu d'une minorité, on doit avoir l'intelligence d'être patient, pédagogue, de démontrer l'absurdité d'un préjugé pour gagner le respect. La mauvaise foi de mouvements comme les indigènes de la République, rabâchant que nous vivons un « Racisme d'État » digne de la colonisation ou de l'apartheid, par ses excès, ne convainc personne. Cette propagande fait vivre un petit noyau de sociologues confits de haine et ne fait reculer aucun stéréotype. Les personnes de bonne volonté, qui veulent vraiment mieux vivre ensemble, doivent tourner le dos à cette posture stérile et chercher ensemble à lutter contre les discriminations.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet

James Tissot, l'ambigu moderne



James Tissot (1836-1902), peintre français, s'installe à Londres à trente-cinq ans. Il est le portraitiste à succès de l'élite victorienne et caricaturiste pour Vanity Fair.

Gardant ses distances avec l'impressionnisme, il trace son propre chemin dans une peinture très colorée, marquée par le japonisme, au dessin fluide et précis.

Ses portraits décrivent, parfois avec une discrète ironie, un monde finissant, poussé vers la sortie par la révolution industrielle.

Habité par un profond mysticisme, il consacre la fin de sa vie à l'illustration de la Bible. Cette orientation artistique, qui lui vaut une notoriété universelle, n'est probablement pas, cependant, la plus convaincante dans le parcours de James Tissot.

La rétrospective d'Orsay met en lumière un artiste de premier plan, longtemps oublié, inclassable, original, déroutant, dont le talent nous a laissé une œuvre, une empreinte particulières.

Musée d'Orsay,
du 23 juin au 13 septembre 2020

Des véhicules du futur aux nouvelles mobilités

Avion spatial à but commercial, aéroglisseur, capsule de transport à sustentation magnétique, hoverboard à turbine à gaz, voiture volante à thermo-réacteurs, voiture autonome électrique, autant de concepts sortis tout droit de films de science-fiction et que nous ne pensions jamais voir se concrétiser. Et pourtant, nous y sommes !

Depuis plus d'une décennie, une révolution technologique traverse l'industrie automobile, ferroviaire, aéronautique. Une course contre la montre a été lancée entre les constructeurs traditionnels de véhicules et les GAFAs (Google, Apple, Facebook, Amazon) pour être les premiers à sortir le véhicule du futur.

Qu'il s'agisse de transport de fret ou de personne, d'automobile, de camion, de train, d'avion ou même de bateau, les schémas traditionnels deviennent de plus en plus obsolètes et la révolution numérique amène à réinventer l'architecture matérielle et logicielle des véhicules.

Le véhicule du futur rime avec « autonomie » (sic !), « hyper connexion », « neutralité carbone ».

La révolution par les algorithmes et l'Intelligence Artificielle (IA)

Les sociétés technologiques (telles que Tesla ou Space-X) déploient des systèmes dotés d'intelligence artificielle ou à minima des véhicules dotés de capacités d'auto-apprentissage. Des algorithmes embarqués permettent d'offrir une expérience plus efficace pour le conducteur, qu'il s'agisse d'un particulier ou d'un professionnel.

Certains spécialistes pensent que les camions sans camionneur arriveront plus vite que les autos sans automobilistes. En Alberta au Canada, en 2019, dans des mines de sables bitumineux à ciel ouvert, 150 camions autonomes ont été mis en service.

Des contraintes techniques à résoudre

Les nouvelles fonctionnalités telles que les systèmes avancés d'aide à la conduite (ADAS) nécessitent une augmentation considérable de la puissance de calcul et des connectivités sécurisées à des réseaux mobiles puissants. Les ordinateurs de pointe nécessaires ne pourront, pour des raisons techniques et économiques, être embarqués dans chaque véhicule. Les industriels devront ainsi avoir recours à la « virtualisation » qui ne sera réalisable qu'avec l'avènement de la 5G et le « fluid computing ».

Face au hacking, la cybersécurité est indispensable à ces véhicules hyper connectés.



Le véhicule du futur est énergivore. L'exigence environnementale impose aux constructeurs d'identifier des sources d'énergie alternatives aux énergies fossiles. Le moteur électrique à recharge existe mais la durée de vie des batteries et de leur recyclage pose la question de son devenir. Le moteur à pile à combustible (hydrogène) pourrait être une piste.

Les véhicules du futur posent de nombreuses questions techniques, légales, philosophiques, juridiques qui restent non résolues.

Pour l'UNSA, il y a quatre enjeux essentiels autour des véhicules du futur :

- Contribuer concrètement à la transition énergétique et écologique ;
- Créer un écosystème du véhicule propre et des services associés contribuant pleinement à la croissance verte et à l'emploi ;
- Anticiper l'évolution des besoins en emplois et en compétences des entreprises et des filières concernées ;
- Renforcer la compétitivité des industries française et européenne.

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA Mag

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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



**Je profite
des meilleurs
tarifs pour
mon assurance
auto.**



**Rejoignez
le N° 1.**

Ce qui est essentiel pour moi, c'est de prendre la bonne direction pour mon assurance auto.

Avec la Macif, je profite des tarifs du N°1⁽¹⁾ et, en plus, à la souscription de mon contrat, on m'a offert un an de frais de gestion sur l'abonnement télépéage Ulys Temps Libre⁽²⁾. Je suis sûr d'avoir fait le bon choix pour mon assurance auto.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez tous les avantages du contrat Auto Macif dans l'une de nos agences ou sur macif.fr

**Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi**



(1) Tarifs parmi les meilleurs du marché, hors promotions. Macif, 1^{re} société d'assurance en nombre de contrats auto, en France, en 2019.

(2) Offre soumise à conditions, valable pour toute souscription par un particulier d'un contrat Auto en 2020 et d'un premier abonnement télépéage à la formule Ulys Temps Libre by VINCI Autoroutes, dans la limite d'un badge par client, jusqu'au 01/04/2021 inclus, sur ulys.vinci-autoroutes.com et dans toutes les boutiques Ulys (sur présentation d'un justificatif de souscription Macif). L'offre porte uniquement sur les frais de gestion de l'abonnement, hors frais de péage et de parking. Conditions complètes sur macif.fr.

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).

À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS



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 : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- Cadeau/Culture ► Déjeuner
- Équilibre vie pro./vie perso.

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop
Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop



Le Groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien