

UNSaMag

UNSA Magazine • N°225 juin 2022 • prix : 2,50 €

PRIORITÉ

SALAIRES, PENSIONS





ENSEMBLE SUR LE TOUR

Suivez notre équipe sur ag2rcitroenteam.com



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance retraite agréée par l'Etat - Siège : 10, rue de la République - 93000 Paris - France
AG2R La Mondiale - Société par Actions Simplifiée - Siège : 10, rue de la République - 93000 Paris - France
AG2R - 14, rue de la République - 93000 Paris - France



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Attention à l'éblouissement

Ces derniers mois, l'inflation mine le pouvoir d'achat déjà en recul après presque 15 ans de modération salariale et menace de pauvreté les travailleurs aux plus basses rémunérations. Elle appelle des réponses, notamment pour les plus fragiles.

Cependant, la hausse du prix de l'essence et du gaz, ainsi que celle des biens de consommation alimentaire, ne doivent pas faire oublier les profondes revendications de justice sociale et de meilleure répartition des richesses produites. Sinon, le risque est grand pour ceux qui gouvernent qu'une fois passée la fièvre inflationniste, reviennent comme un boomerang très puissant les exaspérations et parfois les frustrations accumulées.

Depuis près d'un an, l'UNSA a tiré la sonnette d'alarme sur cette colère froide, sourde et explosive. Le gouvernement et les employeurs doivent l'entendre et pas seulement parce qu'ici ou là, il y a des difficultés pour recruter.

Les hausses de salaires et l'amélioration des conditions de travail seront la clé des prochains mois. Notre syndicalisme réformiste et combatif nous permet à la fois de penser que, pour être réparties, les richesses doivent être produites, mais également d'exiger une plus juste répartition au profit de celles et ceux qui travaillent. Un chèque ou une prime peuvent être bienvenus mais ce n'est pas durable.

Dans les prochaines semaines, l'UNSA continuera à porter les exigences d'une hausse des salaires et des traitements pour toutes et tous, en commençant par les plus bas revenus.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- L'UNSA aux élections CSE **4**
- Nouvelles sections **5**
- Créateurs de sections **6**
- La Réunion dans les starting-blocks **7**

Actu nationale

- Retraite : une mesure injuste et dogmatique **8**
- Petite enfance : pour une politique plus efficiente **9**
- Formation professionnelle : et maintenant ? **10**
- Droit au logement opposable : peut mieux faire ! **11**
- Retraités : priorité au pouvoir d'achat **12**

Libertés & droits humains **13**

- CNCDH : bilan de mandature

Dossier **15-18**

- Mobilisation pour le pouvoir d'achat

Fonction publique

- Rencontre avec Stanislas Guerini **20**
- Passage de relais à l'UFAP UNSA **21**

Europe et international

- Présidence française : priorités sociétales **22**
- Avenir de l'Europe : promesse de changement **23**

Focus juridique

- Syndicats, tenez vos comptes à jour ! **24**
- Un « barème Macron » bas de plafond **25**

IRP **26**

- Les indicateurs environnementaux enfin connus

Culture et Société **28-29**

- Trois questions à l'anthropologue Philippe Descola

Transition écologique **30**

- L'eau : résilience, sobriété et justice sociale

Adhésion UNSA Magazine **30**

Voici quelques résultats électoraux des sections UNSA

En bleu, les scrutins où l'UNSA se présentait pour la première fois.

Groupe Inditex

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat du leader mondial du prêt-à-porter

L'UNSA crée l'évènement dans le groupe espagnol, composé de 6 entreprises sur le territoire français.

L'équipe UNSA, créée récemment à la suite d'une scission syndicale, se présentait pour la première fois aux élections dans les différentes entreprises du groupe.

Au global sur le groupe Inditex (8400 salariés), les sections UNSA arrivent premières avec le gain de 1615 voix (41,2 %), devant FO (34,1 %) et la CGT (11,7 %).

La CFDT jusqu'ici majoritaire, n'est plus représentative sur le groupe (9,6 %), la CGC obtient 3,2 %, la CFTC disparaît.



Zara (5944 salariés) : au sein de la marque phare du groupe, l'UNSA obtient 1088 voix (41,2 %) pour sa 1^{ère} participation. FO obtient 28,5 % et la CFDT, jusqu'ici majoritaire, obtient 14,9 % et la CGT 11,4 %. La CGC obtient 4,7 %, SUD 0,4 %. La CFTC disparaît. L'UNSA est le 1^{er} syndicat dans chaque collège.

Bershka (1001 salariés) : 1^{ère} participation, l'UNSA arrive 2^e avec 27,7 % des voix. FO obtient 71,6 %, la CGT 0,7 %, la CFDT jusqu'ici majoritaire disparaît.

Pull & Bear (602 salariés) : 1^{ère} participation, l'UNSA devient majoritaire avec 68,1 %, FO obtient 25,6 %. La CGT (4,8 %), la CFDT (1,3 %) et la CGC (0,32 %) ne sont plus représentatifs.

Stradivarius (537 salariés) : 1^{ère} participation, l'UNSA obtient 15,3 %, la CGT 57,9 %, FO 26,4 %, la CGC (0,5 %).

Zara Home (194 salariés) : 1^{ère} participation, l'UNSA devient majoritaire avec 71,1 %, la CFDT obtient 15,6 %, la CGT 13,3 %. La CFDT disparaît.

Massimo Dutti (116 salariés) : 1^{ère} participation, l'UNSA devient majoritaire avec 75,7 % des voix, FO obtient 21,6 %. La CFDT perd sa représentativité 2,7 %.

Musée de Arts Décoratifs (Paris)

450 salariés, l'UNSA devient majoritaire avec 61 % des voix, gagnant 90 voix et 28 points. La CGT (39%) perd 20 points. FO disparaît.

Brioche Pasquier (Andrézieux-Bouthéon-42)

1^{ère} participation, 190 salariés, l'UNSA devient syndicat majoritaire (72 voix – 53,7 %). La CFDT obtient 46,3 % jusqu'ici majoritaire elle perd 7 points. FO disparaît.

Comité Champagne (Epernay-51)

107 salariés, l'UNSA obtient 100 % des voix et des sièges.

Agence de l'urbanisme du Pays d'Aix (Aix-en-Provence - 13)

29 salariés, l'UNSA obtient 100 % des sièges et des voix, et gagne 10 voix par rapport à 2018.

STSI Société de transports spéciaux industriels (Gonesse-95)

48 salariés, société du groupe Orano, l'UNSA obtient 41 % des voix derrière la CGT (59 %). La CFDT et la CGC disparaissent.

Manpower Group Solutions Enterprise MGSE Courbevoie (92)

48 salariés, liste commune intersyndicale, l'UNSA obtient 10 voix soit 25 %.

Vos résultats ne sont pas publiés ? Contactez-nous sur resultats@unsa.org

Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 225 JUIN 2022 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE

DIRECTRICE DE RÉDACTION : KARINE AUTISSIER - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD

PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA Créa'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY

93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 27, AVENUE LOUIS DE BROGLIE - BÂT. H6 - 95500 LE THILLAY - TÉL. : 01 39 86 19 08

REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : JUIN 2022 - TIRAGE : 40 000 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

Nos nouvelles sections syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 26 000 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver dans leur entreprise en quelques semaines.

Energie

- EDF
 - CNPE Chinon
Avoine (37) - 1391 salariés
 - CNPE Penly
Petit-Caux (76) - 803 salariés
 - Unité Production
Cordemais (44) - 553 salariés
 - Centrale Albioma
Bois Rouge (974) - 87 salariés
- ENEDIS
 - DR Nantes (44) - 1300 Salariés
 - DR Sillon Rhodanien
Heyrieux (38) - 2191 salariés
 - DR Nord-Pas-de-Calais
La Madeleine (59) - 1790 salariés
 - DR Nord Midi-Pyrénées
Toulouse (31) - 959 salariés
- GRDF
 - Est - Nancy (57) - 1494 salariés

Travaux publics

- Les travaux du midi (Vinci)
Marseille (13) - 95 salariés

Chimie

- Institut de recherches Servier
Suresnes (92) - 534 salariés
- Cosmétique Active Production
La Roche Posay (86) - 109 salariés

Métallurgie

- Steelcase
Schiltigheim (67) - 259 salariés

Santé privée

- Biopath Laboratoire Hauts-de-France
Coquelles (62) - 520 salariés

Transport aérien

- City one Bags
Trembaly en France (93) - 70 salariés
- Orly Ramp Assistance
Tremblay en France (93) - 303 salariés

Transport routier & Logistique

- STI
Gonesse (92) - 76 salariés
- Transport Ourry
Chapdeuil (77) - 334 salariés
- CEVA Logistics
Bussy-Lettré (51) - 81 salariés



➤ Comment créer une section syndicale ?

➤ Créer une section UNSA dans une entreprise ?

Téléchargez le mode d'emploi >



scannez-moi

Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous : developpement@unsa.org
ou contactez UNSA Please
au 09 69 36 00 70

Gilles Mondon

Portraits de nouveaux créateurs de section

Des hommes et des femmes ont décidé de se prendre en main, pour faire avancer les dossiers, en créant une section syndicale UNSA dans leur entreprise, leur établissement. Nous vous les présentons ici.



Frédéric, 52 ans, chef d'équipe depuis 20 ans chez CEVA Logistics (51).

« L'entreprise est spécialisée dans le secteur d'activité de l'affrètement et organisation des transports. C'est un prestataire d'Amazon qui prépare et expédie les commandes.

Peu soutenu par mon syndicat historique, j'ai choisi l'UNSA qui permet l'autonomie sur le terrain tout en assurant une aide permanente grâce à sa plateforme UNSA PLEASE. J'ai déjà pu tester sa réactivité lors de la création de ma section.

Nous allons travailler pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des collaborateurs. Dans la manutention en logistique, nous devons améliorer l'ergonomie des postes, réfléchir à l'amplitude de travail et aux impératifs de quantité de production qui entraînent du stress chez les salariés ».



Caroline, 48 ans, manager chez Biopath Hauts-de-France Nord (62) depuis 18 ans.

« La société est spécialisée dans le secteur d'activité du laboratoire d'analyses médicales, le siège social est à Coquelles.

Le groupe de Biologie médicale BIOPATH laboratoires (650 salariés dans le Nord), leader indépendant des Hauts-de-France regroupe 46 sites de prélèvement de proximité, 6 plateaux techniques et 2 centres d'Assistance à la Procréation. Les fusions avec différents laboratoires n'ont pas cessé depuis plusieurs années et ont entraîné de nouvelles organisations avec un impact sur l'activité et la gestion humaine.

Anciennement syndiquée, j'ai choisi l'UNSA pour sa notoriété, pour avoir la possibilité de représenter tous les salariés et pour l'indépendance sur le terrain. Des managers ont été récemment nommés sur les différents pôles géographiques afin d'harmoniser les pratiques et améliorer la communication. Je souhaite créer des liens de proximité avec les salariés.

Des représentants UNSA sont présents sur toute l'entreprise et nous voulons porter des revendications constructives auprès de la direction pour le bien-être des salariés ».



Sébastien, 43 ans, depuis 25 ans chez EDF, actuellement gestionnaire du système d'information sur la centrale EDF de Cordemais (44).

« La centrale thermique de Cordemais, située entre Nantes et Saint-Nazaire fonctionne au charbon, avec une capacité de puissance totale de 1200 MW électriques.

Face à la flambée du prix de l'énergie, à la mise en maintenance de nombreux réacteurs, et à une faible production nucléaire qui couvre 70 % de nos besoins, la fermeture de cette centrale, initialement proposée en 2022, est repoussée à 2026, peut-être plus si une reconversion avec d'autres combustibles est réussie.

Avec l'UNSA, dans cette actualité en mouvement permanent dans le secteur, nous voulons assurer l'accompagnement individuel des salariés dans leur parcours professionnel. Grâce au réseau UNSA-CFE des énergies des IEG, nous travaillons pour trouver les reclassements adaptés à chacun. Les mouvements de personnel ont déjà commencé.

L'UNSA, syndicat moderne, indépendant et positif, m'a permis de proposer une véritable alternative syndicale aux salariés. Au sein de l'UNSA Énergie, j'ai trouvé de la bienveillance et de l'écoute à tous les niveaux du syndicat ».

Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

Élections professionnelles

La Réunion dans les starting-blocks

Communication, stratégie électorale, maillage du terrain, visites de sites, rencontres avec des salariés et des agents publics... L'Union régionale Réunion a mobilisé des militantes et militants de nombreuses fédérations de l'UNSA pour se préparer au mieux, à gérer le renouvellement des CSE dans le public et les élections professionnelles dans toute la Fonction publique en décembre 2022.

Formateurs Communication Une équipe interpro locale est née

Les 25, 26 et 27 avril a eu lieu une formation complète de la nouvelle équipe de formateurs Communication, qui va pouvoir ainsi organiser des stages locaux et répondre à une demande de plus en plus forte.

Mieux communiquer c'est possible, Entrer en relation et Écrire pour informer constituent donc 3 modules désormais accessibles aux militants réunionnais, tous syndicats et fédérations de l'UNSA confondus.

« Je suis responsable de la Communication du syndicat Administration et Intendance UNSA de la Réunion depuis un peu plus d'un an. J'ai suivi la formation de formateurs CEFU avec Stéphanie et Jacques. C'est une formation intense et dynamique. Elle allie théorie et pratique ce qui la rend super captivante et intéressante. Depuis, je pense la communication de notre syndicat de façon très différente. J'essaie vraiment de choisir mes mots pour être le plus percutant possible afin de faire passer l'essentiel de mon message en quelques lignes. Je recommande vraiment cette formation ».



Christine LUCAS, Gestionnaire adjointe dans un collège



Pompiers de La Réunion L'UNSA s'investit pour le changement

L'équipe UNSA SDIS 974 a rencontré les décideurs publics locaux et fait valoir la nécessité d'améliorer sensiblement les conditions de travail de l'ensemble des personnels du SDIS. De nombreuses visites de casernes ont également été organisées. Enfin une réunion de travail avec l'équipe militante a eu lieu pour mettre à plat le dispositif électoral de décembre et l'accompagner dans sa stratégie d'implantation et de notoriété.

« J'ai eu l'occasion de visiter différents centres de secours du département où j'ai pu mesurer le sens de l'accueil singulier et propre à la culture réunionnaise. J'ai eu à cœur de rappeler les valeurs de notre organisation syndicale : être à l'écoute, identifier les besoins et travailler en collaboration avec l'administration, dans l'intérêt des agents tout en pérennisant le bon fonctionnement de l'établissement ».

Jacques NOAILLE, Secrétaire général de l'UNSA-SDIS

Stages de communication électorale Enthousiasme et motivation au rendez-vous

Plus de 40 participantes et participants ont ainsi pu chasser de nombreuses idées reçues et bénéficier d'un apport théorique mais aussi de conseils pratiques. Les échanges ont permis de mettre sur rails les campagnes électorales dans la Territoriale, l'Hospitalière, l'Éducation notamment avec une participation remarquable de militants du privé. Ce module inauguré à La Réunion a vocation à être proposé à toutes les Unions régionales et les sections intéressées par ces questions.



Stéphanie VALMAGGIA-DESSAISON

Départ en retraite

Une mesure injuste et dogmatique



À l'occasion de l'élection présidentielle, le sempiternel débat sur l'âge de départ en retraite est revenu une énième fois sur le devant de la scène. Mais financièrement, y a-t-il péril en la demeure ? Relever l'âge de départ permet-il de vrais gains financiers ? Ou serait-ce simplement une mesure injuste ? Des éléments de réponses...

Plusieurs organismes se sont penchés sur notre système de retraite. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) rend chaque année un rapport sur ce sujet. Si tout le monde constate un déficit financier de notre système, celui-ci n'est pas structurel. Ainsi le COR prévoit un retour à l'équilibre au milieu des années 2030. En 2022, la situation de la branche vieillesse de la Sécurité sociale est proche de l'équilibre, affichant un solde négatif de -1,1 milliard d'euros. Pour l'UNSA, il n'y a donc pas d'urgence économique à vouloir réformer le système, il n'est pas en danger.

Le COR a cherché les éventuels gains financiers d'un report de l'âge légal. Les chiffres démontrent que cette réforme, au final, se traduirait par un coût quasi nul pour les finances publiques puisque les dépenses de chômage, d'invalidité et même de solidarité (RSA) seraient en augmentation.

Enfin, le report de l'âge légal pénalisera, une fois de plus, les plus précaires qui sont bien souvent les salariés de première ligne. Ce sont eux qui généralement, ont les carrières les plus hachées et les métiers les plus pénibles. La plupart ne sont d'ailleurs plus en emploi quand ils liquident leurs retraites. Ainsi, près de 40 % des personnes qui partent en retraite sont hors du marché du travail, soit au chômage, soit en invalidité ou encore aux minima sociaux.

Repousser l'âge légal, c'est aussi faire fi des réformes antérieures qui ont augmenté sensiblement la durée de cotisation qui se traduit aujourd'hui par un âge de départ en retraite moyen de 62,9 ans.

Pour l'UNSA, il faut donc d'urgence augmenter les salaires, la priorité restant l'accroissement des recettes pour la protection sociale. Elles permettront la légitime augmentation du pouvoir d'achat et une hausse immédiate des rentrées fiscales et sociales. Ainsi, en augmentant les salaires, on renforce notre modèle social tout en répondant aux revendications légitimes des travailleurs. Pour l'UNSA, tous les retraités doivent pouvoir vivre dignement. Dans ce cadre, il est impérieux d'augmenter la retraite minimum. Pour un salarié ayant effectué toute sa carrière au SMIC, sa pension doit être égale au SMIC par mesure de justice sociale. En parallèle, pour notre organisation, il est urgent de travailler sur une réelle prise en compte de la pénibilité. En ce sens, l'UNSA demande au gouvernement de réintégrer les 4 critères de pénibilité supprimés suite aux ordonnances « travail » de 2018 : exposition aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques, aux risques chimiques ainsi que le port de charges lourdes. Aujourd'hui, le taux d'emploi des 60-64 ans est de 33 % seulement. Il est donc indispensable de mettre en place une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des seniors.

Pour l'UNSA, vouloir repousser l'âge légal de départ en retraite relève donc d'une conception dogmatique, qui vise une nouvelle fois les travailleurs. Elle ne répond pas à la construction d'un système de retraite par répartition plus juste et plus équitable. Si une telle proposition devait être portée par les pouvoirs publics, alors l'UNSA n'aurait d'autre choix que de s'y opposer avec force.

Dominique Corona

Petite enfance

Une politique à mener plus efficiente et cohérente



La politique de la petite enfance ne saurait se résumer à la seule question de l'accueil du jeune enfant : santé, culture, protection en font intégralement partie. C'est pourquoi l'UNSA soutient le programme dit des « 1000 premiers jours » qui intègre l'objectif d'une réduction significative des inégalités sociales de santé.

Un contexte complexe et protéiforme : une multitude d'acteurs

Les politiques en faveur de la petite enfance relèvent d'une vision en « tranche d'âge » (plus ou moins 3 ans), en population cible, en périmètre de compétence, via des financements multiples qui nuisent à la vision globale des enjeux. La sectorisation des espaces, des spécialités est un frein à la co-construction avec les parents d'une continuité éducative.

La multiplication, certes à visée opérationnelle, des plans et stratégies (Santé / Pauvreté / Protection de l'enfance ...) n'aide pas à cette vision.

Le schéma départemental des services aux familles, les mairies et communautés de communes, les CAF, agissent dans leur domaine de compétences sans coordination. Les PMI sont exsangues dans de nombreux départements. À ce jour, la seule politique publique qui tente de faire levier pour un rebond indispensable est la contractualisation entre l'État et les Conseils départementaux, dans le cadre de la Stratégie en faveur de la prévention et de la protection de l'Enfance.

Stratégie nationale de santé, plan priorité prévention, stratégie de lutte contre la pauvreté, stratégie en faveur de la prévention et de la protection de l'enfance... Ces stratégies et plans poursuivent des buts différents, nécessaires mais diffus.

Penser la politique de la petite enfance dans sa globalité, c'est aussi relever les problématiques liées à l'organisation des modes de garde. Absence de structure, privatisation, modalités de financements (taux de remplissage en lieu et place de réponse au besoin), règles sécuritaires, renforcent les attitudes « commerciales ou consuméristes ». Leur accès est également inégalitaire. Dans le parcours des parents pour trouver un mode

de garde, les municipalités se révèlent souvent incapables de proposer à de nombreux administrés des solutions répondant à des horaires décalés, des temps de transports acceptables... La politique de la petite enfance, c'est aussi celle de la ville. Les élus se demandent-ils systématiquement ce qui pourrait aider les plus vulnérables, parents comme enfants ?

Pour l'UNSA

Seule une action publique résolue engageant l'ensemble des acteurs dans une démarche décloisonnée (État, collectivités locales et secteur associatif) permettra de :

- Créer un service public de santé, d'accueil et d'éducation du très jeune enfant.
- Proposer des actions et services pour l'accompagnement à la parentalité.

Cette politique doit faire l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative rigoureuse, pour :

- Garantir un pilotage efficient au moyen d'indicateurs pertinents, articulés aux financements, voire des bonus-malus. Pour autant, l'évaluation ne saurait conduire à un simplisme excluant la complexité de chaque situation, la prévention globale ne pouvant se « mesurer » à court terme.
- Travailler sur la connaissance et la participation des personnes concernées (parents, professionnels et élus nationaux et locaux).

La politique de la petite enfance doit être globale, menée avec des objectifs clairs, doit lutter contre les inégalités et être correctement financée et pilotée. Notre pays pourra dire alors qu'il offre à chaque enfant les moyens de son émancipation future.

Martine Vignau

Formation professionnelle : et maintenant ?

Quatre ans après le vote de la loi « Avenir pro », l'UNSA dresse un bilan en demi-teinte et fixe des priorités.

En septembre 2018, au lendemain du vote de la Loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », l'UNSA s'interrogeait sur plusieurs points de la réforme : gouvernance et financement du système, accompagnement notamment des plus éloignés de l'emploi, développement du Compte personnel de formation (CPF)... En juin 2022, ses réserves sont toujours d'actualité.

Le financement de la formation reste le plus urgent. En effet, le déficit de France compétences s'est creusé. Le développement de l'apprentissage et le succès du CPF menacent le financement du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et le projet de transition professionnelle. Si la soutenabilité économique du système est à trouver, ce n'est certainement pas en réduisant les crédits disponibles pour le CPF, ni en piochant dans le porte-monnaie des actifs.

Pour l'UNSA, l'unique solution du co-investissement par le salarié serait une mesure inégalitaire pour l'accès de toutes et tous à la formation. Il serait plus juste de privilégier d'autres pistes, notamment l'augmentation de la contribution des entreprises et de mettre fin au détournement par l'État d'une partie de celle-ci pour la formation des demandeurs d'emploi (1,684 milliard d'euros en 2022 !).

Des résultats mitigés pour les plus éloignés de l'emploi

L'effort budgétaire national a été sans précédent avec le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Cependant, dans sa déclinaison régionale - le PRIC, crédits additionnels du plan de relance et de France 2030 - l'articulation est laborieuse entre l'échelon territorial, notamment les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et l'échelon national.

Le rapport du comité scientifique d'évaluation du PIC émet un niveau nuancé pour les publics les moins qualifiés. Les peu diplômés accèdent toujours moins aux formations longues et certifiantes. Par ailleurs, le public jeune le moins qualifié n'a pas profité du « boom » de l'apprentissage (voir article UNSA <https://www.unsa.org/Developpement-de-l-apprentissage-les-jeunes-les-moins-qualifies-n-en-profitent.html>).

Information et accompagnement toujours sous-dimensionnés

Le CEP peine toujours à s'imposer. Les moins qualifiés n'y ont pas suffisamment accès et lorsqu'ils bénéficient de cette



prestation, ils en sont peu satisfaits. (voir <https://www.unsa.org/Formation-professionnelle-les-actifs-veulent-etre-mieux-informes-et-accompagnes.html>).

Dans un contexte de transition professionnelle, la qualité de l'information est un enjeu primordial, les ratés du transfert des droits DIF vers le CPF en sont un contre-exemple.

Malgré un bilan quantitatif positif, le CPF, pierre angulaire de la réforme de 2018, n'est pas exempt de critiques : raccourcissement du temps des formations, cantonnement à des formations d'adaptation au poste de travail...

Les possibilités d'abondement, outre leur caractère inégalitaire en fonction de l'entreprise, de la branche, de la région et leur fléchage vers les formations pour les métiers en tension, posent la question de l'autonomie, du salarié et mettent en lumière le risque d'une démarche purement adéquationniste.

Alors que la « liberté de choisir son avenir professionnel » est encore, pour beaucoup de salariés, un objectif lointain, la sécurisation des parcours professionnels est une priorité à concrétiser, notamment pour les seniors. L'UNSA portera ses revendications auprès de l'exécutif et dans les entreprises.

Vanessa Jereb

Droit au logement opposable

Quinze ans après, la loi peut mieux faire !



Les rapports de la Cour des comptes du 26 janvier 2022 et du Haut comité pour l'hébergement des personnes défavorisées du 11 mai 2022, reviennent sur treize années d'application du Droit au logement opposable (DALO). Sa mise en œuvre, loin d'avoir répondu aux attentes du public prioritaire auquel il s'adresse, est symptomatique des défaillances de la politique de logement et d'une société plus inégalitaire et plus pauvre.

Le DALO, qui vise à garantir le droit à un logement décent à toute personne qui n'arrive pas à y accéder ou à s'y maintenir par ses propres moyens, a inscrit comme fondement que se loger est un droit fondamental. C'est essentiel mais encore faut-il que ce droit soit effectif.

Un bilan en demi-teinte

Le DALO, qui repose sur la reconnaissance d'un accès prioritaire à un logement selon des critères définis, l'attribution d'un logement à ce titre et une obligation de résultat, a permis un peu plus de 200 000 relogements, parmi les 350 000 ménages prioritaires mais il n'est pas une garantie suffisante, notamment pour les plus vulnérables, et près de 80 000 en restent exclus.

Reflet des dysfonctionnements de la politique du logement et de l'augmentation des inégalités

L'ampleur de cette situation serait effrayante si les plus de 12 millions de personnes mal-logées, en situation de fragilité et de demandeurs de logements sociaux (dont 50 % sont sous le seuil de pauvreté et 73 % sous le plafond des logements très sociaux) décidaient de déposer un recours en DALO.

Surreprésentation des personnes seules, des familles monoparentales et des jeunes, hausse des demandeurs au-dessus du SMIC soulignent l'augmentation de la pauvreté et la difficulté à accéder à un logement, notamment dans les zones tendues où les loyers sont déconnectés de la réalité des ressources.

Pour l'UNSA, il est possible d'endiguer cette situation

- Par une politique pro-active en matière de logement, en particulier de logement social, afin que le DALO reste un

outil exceptionnel de dernier recours. Cela passera par une vision globale de la gestion du foncier comprenant l'encadrement des loyers, la mutualisation des contingents obligatoires, l'harmonisation des critères d'accès, ou encore l'évolution des aides au logement

- Par une politique volontariste pour rendre effectif le DALO :
 - faire appliquer la loi, notamment sur la mobilisation de tous les contingents obligatoires, y compris en utilisant tous les moyens coercitifs à disposition, dont les sanctions pécuniaires ;
 - mettre en œuvre un plan d'action contre le non-recours, en accompagnant systématiquement les requérants ;
 - garantir une égalité de traitement quel que soit le territoire, notamment en Outre-mer et les profils (jeunes, personnes en situation de handicap, famille monoparentale,...) ;
 - former tous les acteurs (droit administratif, DALO, lutte contre les discriminations - dont préjugés sur la pauvreté) ;
 - intégrer systématiquement une représentation des demandeurs dans les commissions de médiation pour une meilleure prise en compte de leurs besoins ;
 - améliorer l'accès au DALO : raccourcir les délais d'instruction (incompatibles avec l'urgence des situations), harmoniser les pratiques des commissions de médiation...

L'augmentation prévisible des loyers, due à l'inflation récente élevée et continue, plus rapide que celle des salaires, minima sociaux ou des aides au logement, est source d'inquiétude supplémentaire. Pour l'UNSA, il est urgent d'agir.

Rachel Brishoual

UNSA Retraités

Priorité au pouvoir d'achat



De nombreuses catégories de citoyens constatent que leur pouvoir d'achat s'est effrité. Certes, la pandémie de ces deux dernières années a freiné certaines de nos revendications. Parmi celles-ci, le pouvoir d'achat qui reste la préoccupation première des Français, actifs comme retraités. En 2022, la situation économique est en nette amélioration, le taux de croissance redevient positif, mais l'inflation flambe !

Depuis 2018, les retraités•es ont subi en moyenne une perte de pouvoir d'achat de 4 % (hors CSG) du fait du blocage des revalorisations des pensions (excepté quelques soutiens fébriles aux plus basses).

En avril 2022, le gouvernement annonce un taux d'inflation d'au moins 4,8 %, alors qu'au 1^{er} janvier 2022, les retraites ont été revalorisées de seulement 1,1 %.

Dans ce nouveau contexte, l'UNSA Retraités revendique une revalorisation de toutes les retraites de 7,7 %, au 1^{er} juillet. Avec le 1,1 % reçu en janvier, cette revalorisation de juillet compensera les 4 % de pertes antérieures et les 4,8 % d'inflation actuelle.

Signez la pétition de l'UNSA retraités lancée en mai, déjà plusieurs milliers de citoyens et citoyennes l'ont déjà signée. Et vous ?

L'UNSA Retraités portera cette pétition auprès du président de la République.

Signez et faites signer la pétition : <https://urlz.fr/iwrl>

L'équipe UNSA Retraités

Janvier 2023, 7^e congrès de l'UNSA Retraités

Il se tiendra à Paris les 24 et 25 janvier 2023, les retraités•es y fixeront leur ligne d'action pour les quatre années à venir au travers de sept axes de résolutions :

- le retraité, un citoyen à part entière ;
- défense et amélioration du pouvoir d'achat ;
- la santé ;
- l'autonomie ;
- l'environnement, le cadre de vie ;
- l'Europe, la FERPA ;
- développement de l'UNSA Retraités.

Sa préparation démarrera dès le mois de juin 2022. Les pôles d'activité ainsi que les Unions départementales (UD) et régionales (UR) sont directement associés à cette préparation.

Le projet de résolutions générales devra être discuté, voire amendé dans les AG ou les congrès organisés sur l'ensemble du territoire par les sections de retraités avec la participation des actifs.

Les amendements seront regroupés par chapitre au sein de chaque UR.

Les fédérations ou syndicats pourront également participer à cette démarche, tous leurs amendements remonteront directement au national au plus tard le 18 novembre.

Bilan de la mandature de la CNCDH (2019 - 2022)

Créée en 1947, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), institution nationale de promotion et de protection des droits de l'Homme, est constituée de 64 membres nommés pour 3 ans, représentant paritairment des personnalités et des organisations issues de la société civile, dont l'UNSA.

Impactée par la crise sanitaire et les modifications de fonctionnement qui en résultent, cette mandature a néanmoins pu faire adopter 43 avis et 16 déclarations traitant des sujets suivants :

- La réforme de la justice des mineurs
- La protection de l'enfance
- Les 30 ans de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Les demandeurs d'asile
- La situation des personnes exilées à Calais et à Grande-Synthe
- La situation des personnes afghanes
- La rétention administrative des familles avec mineurs
- Le fonctionnement de la justice
- L'état d'urgence sanitaire
- La traite des êtres humains
- Le suivi numérique des personnes
- L'intelligence artificielle
- La lutte contre la haine en ligne
- Les ressortissants français condamnés à mort en Irak et ceux retenus en Syrie
- Les enfants français retenus dans les camps Syriens et leur rapatriement
- Le projet de traité sur les sociétés transnationales et les autres entreprises et les droits de l'homme
- Le devoir de vigilance des entreprises
- La santé publique et la coopération internationale dans le contexte de la Covid-19
- La protection des lanceurs d'alerte
- Le revenu universel d'activité
- L'effectivité des droits fondamentaux en prison
- Les inégalités sociales de santé
- La déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé
- L'urgence climatique et les droits de l'Homme
- La prévention et la lutte contre la prostitution, la traite à des fins d'exploitation sexuelle des mineurs
- Le projet de loi confortant le respect des principes de la République
- La proposition de loi relative à la sécurité globale
- Les rapports entre police et population
- La ratification de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement au travail

D'autre part, en tant que rapporteure nationale indépendante, la CNCDH a publié chaque année son rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.



En outre, la grande spécificité de cette mandature a été de voir la CNCDH se faire confier par le Premier ministre le mandat d'évaluation de la mise en œuvre des Plans de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT.

C'est dans le cadre de cette mission que la CNCDH a rédigé son premier rapport sur la lutte contre les LGBTIphobies et l'effectivité des droits des personnes LGBTI. Ce rapport conclut 3 années de travail sur le sujet, 3 années au cours desquelles l'UNSA s'est particulièrement investie. Un article plus précis lui sera consacré dans le prochain numéro de l'UNSA Mag.

Pour la première fois depuis sa participation à la CNCDH, l'UNSA, représentée par Émilie Trigo, a été membre du bureau de la CNCDH en tant que vice-présidente de la sous-commission D portant sur les sujets internationaux.

C'est à ce titre que l'UNSA s'est particulièrement investie dans plusieurs dossiers, en étant rapporteure de la déclaration sur la convention 190 de l'OIT et des 2 avis sur le projet de loi confortant le respect des principes de la République, et en s'impliquant fortement dans les groupes de travail sur la proposition de loi relative à la sécurité globale et sur les rapports entre la police et la population.

Émilie Trigo



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Salaires, pensions

L'UNSA mobilisée pour le pouvoir d'achat

« Lorsque chaque jour compte, primes et coups de pouce sont appréciables mais n'apportent au mieux qu'un soulagement de courte durée. C'est pourquoi nous ne dévierons pas de notre appel en faveur d'une augmentation durable et significative des salaires et des pensions... (...) Augmentation des minimums de pension, du point d'indice salarial, revalorisation des salaires et du SMIC ne sont pas un luxe, mais bien une priorité tout au long de l'année. » C'est ce que rappelait Laurent Escure dans un billet publié au mois de mai dernier.

Remontée de l'inflation, salaires et pensions érodés, dépenses contraintes de plus en plus difficiles à assumer, inégalités face au logement, l'UNSA Mag consacre un dossier à une urgente préoccupation pour les actifs, étudiants et retraités : la question du pouvoir d'achat. Car, si depuis la crise de 2008, en particulier au nom de la lutte contre le chômage, les salariés sont victimes d'une politique de « modération salariale » et les retraités d'un gel de leur pension, il est temps que cette parenthèse se referme. Et cela implique que les entreprises, l'État et les employeurs publics participent à cet effort de justice sociale.

Retrouvez l'intégralité de la déclaration de Laurent Escure *Pouvoir d'achat : l'abstention des politiques* sur <https://laurent-escure.org/blog/pouvoir-d-achat-labstention-des-politiques>

**Avec l'UNSA,
je prends le pouvoir...**



Manifestation du 17 mars 2022 - Urgences, salaires, pensions

Pouvoir d'achat : l'urgence !



À l'aube de ce nouveau quinquennat, la question du pouvoir d'achat doit être centrale. Alors qu'un projet de loi sera bientôt discuté à l'Assemblée nationale, l'UNSA maintient ses revendications. Il faut des augmentations fortes et pérennes des rémunérations !

Après avoir atteint 4,5 % en glissement annuel en mars selon l'INSEE⁽¹⁾, l'inflation s'est élevée à 4,8 % en avril 2022, portée par les prix de l'énergie, mais aussi par une accélération de la hausse des prix dans les services ou encore l'alimentation. L'inflation calculée pour les 20 % des ménages les moins aisés est même supérieure à 5,3 %, hors tabac.

Le prix des légumes frais a augmenté de 8,9 % en un an, ceux de la viande de 4,2 %, des huiles et graisses de 7,2 % et du café de 6,2 %.

L'INSEE prévoit une évolution de l'indice des prix à la consommation, sur un an, de 5,2 % en mai et de 5,4 % en juin 2022. Les produits alimentaires augmenteraient de plus de 6 %. De son côté, la Commission européenne, dans ses dernières prévisions publiées au mois de mai, anticipe une inflation de 4,9 % en moyenne annuelle, en 2022 pour la France.

Le pouvoir d'achat diminue

Les prix augmentent ainsi plus vite que les revenus. Le pouvoir d'achat est donc en diminution depuis début 2022. Selon l'INSEE, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut par unité de consommation (niveau de vie) a baissé de 1,9 % au 1^{er} trimestre 2022 et il diminuerait de 0,5 % au second trimestre.

⁽¹⁾ Cf. <https://www.unsa.org/Negociations-de-branche-Preserver-coute-que-coute-le-pouvoir-d-achat.html>

⁽²⁾ C'est-à-dire corrigé des effets de l'inflation. On parle aussi de salaire réel ou de pouvoir d'achat du salaire.

Pour la Dares, le salaire mensuel de base a augmenté de 2,3 % sur un an en euros courants (non corrigé de l'inflation, salaire nominal) et l'inflation a été de 4,6 % au premier trimestre 2022 par rapport au 1^{er} trimestre 2021. En posant 2,3 - 4,6, nous avons l'évolution du salaire mensuel de base en euros constants, c'est-à-dire - 2,3 %.

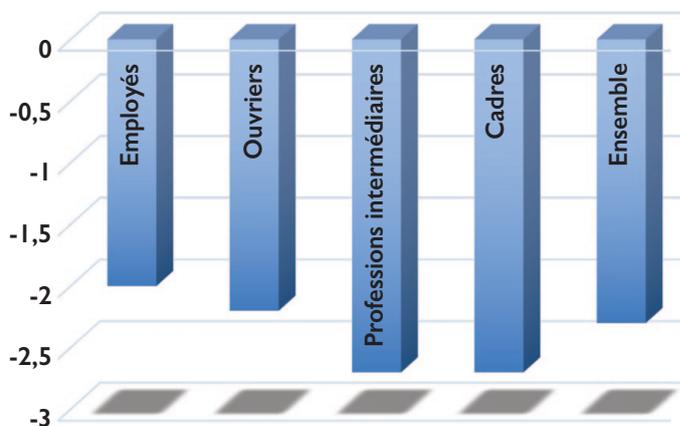
Définitions

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité (nets des cotisations sociales), les revenus du patrimoine, et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs.

Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont généralement calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

Par ailleurs, selon la Dares, au 1^{er} trimestre 2022, sur un an, le salaire mensuel de base en euros constants⁽²⁾ des salariés du secteur privé a diminué de 2,3 %.

Évolution du salaire mensuel de base en euros constants par catégories socioprofessionnelles au 1^{er} trimestre 2022 par rapport au 1^{er} trimestre 2021 (en %)



Source : Dares, 2022

Revaloriser les revenus : une priorité !

Ce contexte témoigne de l'importance de prendre la problématique du pouvoir d'achat à bras le corps.

Les annonces faites par le gouvernement paraissent pour le moment insuffisantes.

Si l'UNSA appuie la revalorisation anticipée des pensions de retraites et des prestations sociales sur l'inflation, elle estime qu'il faudrait aller plus loin, en augmentant les retraites de 7,7 %⁽³⁾.

De même, les aides ciblées, comme le chèque alimentaire, seront les bienvenues pour les bénéficiaires, mais ce sont des augmentations durables et pérennes de revenus dont ils ont besoin !

Pour l'UNSA, la prime « Macron », qui pourra monter jusqu'à 6000 € au lieu de 2000, ne résoudra pas le problème. Elle n'a été perçue que par 20 % des salariés du privé, pour une prime moyenne de 506 € en 2021 et elle ne concerne pas les agents publics.

L'UNSA continue de revendiquer une augmentation de 10 % du point d'indice de la Fonction publique⁽⁴⁾ et du SMIC. Par ailleurs, concernant les minima de branche



inférieurs au salaire minimum, il faut les revaloriser automatiquement au niveau du SMIC et imposer l'ouverture rapide de négociations.

Les entreprises ont été largement protégées pendant la crise sanitaire. De plus, le précédent quinquennat leur a été plutôt favorable en termes de baisses d'impôts et de cotisations sociales. Certaines entreprises enregistrent même une hausse de leurs taux de marge et des résultats records en raison des crises sanitaire et géopolitique, comme dans les secteurs pharmaceutiques, de l'énergie ou du négoce alimentaire.

Pour l'UNSA, en même temps que la défense du pouvoir d'achat, les injustices sociales et économiques doivent être corrigées et un partage de la valeur plus favorable aux salariés doit effectivement s'opérer.

Relever le point d'indice dans la Fonction publique

Après plusieurs années de gel du point d'indice, l'UNSA Fonction publique entre en discussion avec le nouveau ministre de la Transformation et de la Fonction publiques sur la base de sa revendication : une hausse de 10 % de sa valeur.

L'objectif de l'UNSA : obtenir une réelle prise en compte de la hausse annuelle de l'inflation, jamais atteinte depuis près de 40 ans (5,4 % en juin, selon l'INSEE) et procéder à un rattrapage partiel.

L'UNSA Fonction publique souhaite que la rémunération des agents publics soit rapidement revue afin de redonner à tous de réelles perspectives de carrières et d'apporter un nouvel élément d'attractivité pour les métiers de la Fonction publique.

L'UNSA demande deux autres mesures d'urgence :

- Un rééchelonnement des grilles indiciaires de catégorie C et B. En effet, aujourd'hui près de 700 000 agents n'ont plus de perspectives d'évolution de carrière étant tous rémunérés sur la base du même indice (indice 352 soit 1649,48 € brut) équivalent du SMIC.
- Un système d'indexation de la valeur du point d'indice en fonction du niveau de l'inflation.



Céline A. adjointe administrative d'une collectivité territoriale de la région parisienne, témoigne :

« Je viens d'être promue au 1^{er} juin, après 6 ans d'ancienneté et je constate que j'aurai toujours le même salaire. C'est incompréhensible. Je croyais pouvoir gagner un peu plus à la fin juin ... mais les prix, eux, augmentent et je dois régler mes factures et aller travailler ! Ce n'est pas très encourageant ! »

⁽³⁾ Signez la pétition ! <https://retraites.unsa.org/la-petition-pour-une-revalorisation-des-pensions-depasse-les-5000-signatures>

⁽⁴⁾ Signez la pétition ! <https://www.unsa.org/Urgence-salaire-signez-la-petition-pour-une-augmentation-de-10-point-d-indice.html>



Logement : un poste budgétaire des plus inégalitaire

Agir au plus vite pour les plus vulnérables

Coût du logement et pouvoir d'achat sont étroitement liés. La part des dépenses de logement est inversement proportionnelle au niveau de vie des ménages. L'effort consacré à payer le loyer laisse peu de marges aux foyers les plus modestes pour les autres dépenses essentielles que sont la santé ou l'éducation, et encore moins pour celles liées aux loisirs, pourtant nécessaires à l'équilibre et au bien-être. L'augmentation des prix qui touche ce secteur doit faire l'objet d'une réponse spécifique.

Les dépenses de logement, ce n'est pas que le loyer !

Se loger est une nécessité vitale. Pourtant l'habitation la plus simple représente un coût réel et contraint pour les budgets les plus modestes. À ces dépenses, s'ajoutent toutes celles connexes, mais tout aussi nécessaires et incompressibles comme l'eau, le gaz, l'électricité, les assurances, l'équipement numérique, indispensable à toute démarche administrative.

Pour l'UNSA, il est primordial de prendre en compte les dépenses de logement dans leur globalité.

Le coût du logement creuse les inégalités

Depuis 20 ans, le poids du loyer n'a cessé d'augmenter dans les dépenses des ménages aux plus bas revenus. Cette situation a entraîné le mal logement, l'augmentation de la pauvreté, des impayés, des expulsions et le sans-abrisme.

Les ménages les plus modestes n'ont, le plus souvent, guère le choix du logement, en superficie, qualité ou proximité des bassins d'emplois, générant des dépenses supplémentaires et plus élevées (transport, énergie...) et pouvant avoir des effets négatifs sur la santé.

Pour l'UNSA, il est urgent de réduire le poids des dépenses de logement

Trouver un équilibre entre dépenses contraintes et niveau des ressources, nécessite de combiner réduction des unes et augmentation des autres. Or, ces 20 dernières années le coût du logement a augmenté beaucoup plus vite que le niveau des revenus et des aides sociales. De nombreuses pistes sont possibles :

● Pour diminuer le coût du logement :

- augmenter l'offre de logement, en mobilisant tous les logements vacants, en construisant massivement, notamment dans les zones tendues pour inverser le jeu de l'offre et de la demande, en obligeant au respect de la Loi SRU, en organisant la mobilité notamment dans le parc social ;
- encadrer les loyers ;
- mettre en œuvre des incitations financières dans le parc privé : extension du principe Pinel et aides pour rénovation énergétique différenciées pour toute location à loyer encadré ;
- refonder l'indice de révision des loyers en excluant les variations des prix de l'énergie ou de l'alimentation, pour éviter la double comptabilisation directe et indirecte, en obligeant les bailleurs à appliquer des baisses de loyer en cas d'inflation négative...

● Pour augmenter les ressources :

- agir pour que les salaires et revenus de remplacement augmentent (privé, public, retraites, maladie, chômage,...) ;
- augmenter les minima sociaux ;
- refonder les aides au logement : revalorisation, indexation sur l'inflation, suppression du premier mois de carence, révision des barèmes, augmentation du forfait charges, en garantissant que cela ne profite pas à l'augmentation du loyer au bénéfice des propriétaires.

Vanessa Jereb, Jérôme Leleu, Luc Farré, Rachel Brishoual ont contribué à ce dossier.



Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2022

Le 14 janvier dernier, le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a remis, au ministre des Solidarités et de la Santé, son rapport définitif sur les pistes d'évolution de notre système de protection sociale. En attendant cette nouvelle réforme, le Groupe VYV met à votre disposition un book pour vous permettre d'appréhender la Sécurité sociale sous tous ses aspects.

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française. Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes au service du mieux-vivre pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. Cet outil, mis à jour pour 2022, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.

Vous informer, c'est aussi ça être entrepreneur du mieux-vivre!

Cet ouvrage, actualisé chaque année, réunit les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale;
- l'Assurance maladie;
- l'arrêt maladie;
- l'assurance maternité-paternité;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- l'assurance invalidité;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr



Accédez au
Book Sécu 2022
en ligne

Première rencontre avec Stanislas Guerini

Un ministre à l'écoute



De gauche à droite, Alain Parisot, UNSA FP, Luc Farré, SG UNSA FP, Stanislas Guerini, Annick Fayard, UNSA FP et Frédéric Marchand, SG UNSA Éducation.

L'UNSA a rencontré le nouveau ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, mardi 31 mai.

L'UNSA Fonction publique a tout d'abord interpellé le ministre sur :

- L'urgence salariale, avec la nécessité d'une forte hausse de la valeur du point d'indice (+10 %) suivie d'un système d'indexation sur l'inflation. L'UNSA Fonction publique revendique une amélioration significative des carrières de tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels.
- L'urgence d'entrer en négociation sur la prévoyance, comme l'accord de méthode signé avec le gouvernement précédent le prévoyait, afin de maintenir une couverture complète des agents en matière de protection sociale complémentaire.
- L'urgence d'agir sur la transition écologique avec des mesures qui permettront à l'État et aux employeurs publics de montrer leur exemplarité.

L'UNSA Fonction publique a également insisté sur la réussite des élections professionnelles tout en prônant la nécessité d'un dialogue social de qualité sur le plan national comme sur le plan local. Elle a rappelé que la loi de transformation de la Fonction publique l'avait, en partie, mis à mal.

L'UNSA a ensuite abordé les sujets d'action sociale, d'égalité professionnelle, de santé au travail, de dialogue social européen, de numérisation des services publics...

Enfin, l'UNSA a affirmé son opposition à l'allongement de l'âge légal de départ en retraite tout en insistant sur le plein emploi et sur la gestion des âges dans la Fonction publique. Elle demande au ministre d'ouvrir rapidement les discussions autour du dégel de la valeur du point d'indice.

Luc Farré
Secrétaire général de l'UNSA Fonction publique

Agents hospitaliers, votre avis compte !

L'UNSA Santé et Sociaux public et privé a lancé une enquête nationale sur le quotidien des agents hospitaliers. L'objectif est d'aller au contact des salariés des établissements de santé, de récolter leurs propositions et de les porter auprès de la nouvelle ministre de la Santé. Ils sont les mieux placés pour faire des suggestions pour améliorer leur quotidien et le service rendu aux patients.

Participez et faites participer ! Suivre le lien : <https://www.unsa-fp.org/article/Agents-Hospitaliers-votre-avis-compte->

Congrès de l'Union fédérale autonome pénitentiaire-UNSA Justice

Un passage de relais réussi



De gauche à droite, Jean-François Forget, Secrétaire général de la Fédération UNSA Justice, Luc Farré, Secrétaire général UNSA Fonction publique, Emmanuel Chambaud, nouveau Secrétaire général de l'UFAP-UNSA Justice, David Besson Secrétaire général adjoint sortant de l'UFAP-UNSA Justice.

La fédération UFAP-UNSA Justice a tenu son congrès au Grau-du-Roi du 10 au 13 mai. Jean-François Forget, après 16 ans de mandat, a transmis le relais à Emmanuel Chambaud, nouveau Secrétaire général. De nombreux sujets ont pu être abordés par les 450 congressistes. Plusieurs tables rondes ont ainsi été organisées.

L'une d'elle a abordé les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires des DROM (Département région outre-mer), malheureusement bien différentes de celles de la

métropole. Des efforts de l'État, durant la prochaine mandature, seront indispensables pour mettre en place des conditions acceptables partout.

L'UFAP-UNSA Justice prépare aussi l'avenir en travaillant sur les évolutions du métier de surveillant pénitentiaire.

Au cœur de ce congrès et de sa motion, les questions de rémunération et de reconnaissance des agents restent posées comme celles des conditions d'exercice.

Opération parrainage

Plus de listes, c'est plus de candidats et plus de voix !

L'UNSA Fonction publique lance un appel à tous les lecteurs pour parrainer des agents publics. Il s'agit d'évoquer l'UNSA auprès de ses proches, famille et amis, d'échanger avec eux autour de l'idée de voter UNSA et éventuellement de représenter l'UNSA dans son établissement, sa collectivité, son service ...

En cas d'accord de leur part, il suffit de transmettre leurs coordonnées, leur établissement ou leur collectivité, et s'ils souhaitent recevoir des informations et acceptent d'être candidats à parrainage@unsa.org

L'UNSA vous remercie par avance pour ce coup de pouce.

Présidence française de l'Union européenne

Des priorités sociétales

La présidence française de l'Union européenne prendra fin le 30 juin 2022. Au cours de ces 6 mois, un certain nombre de sujets d'ordre sociétal ont été mis sur la table. Quels sont-ils et quel bilan pouvons-nous en tirer à l'issue de cette présidence ?

Renforcement de la démocratie européenne

Le renforcement de la démocratie européenne était indiqué comme prioritaire, et pour cela, le chantier de l'organisation des prochaines élections européennes était abordé :

- Amélioration du cadre législatif
- Révision du statut et du financement des partis politiques
- Encadrement des publicités politiques en ligne

Renforcement de l'État de droit et protection des droits fondamentaux

Sur ce sujet, la présidence française s'est engagée à promouvoir la Charte des droits fondamentaux et la protection de ces droits au sein de l'Union européenne.

Elle a annoncé appuyer les négociations en cours à Strasbourg en vue de l'adhésion de l'Union à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH). La dernière réunion du Groupe de négociation ad hoc sur ladite adhésion s'est tenue du 10 au 13 mai 2022, la suivante étant programmée pour le mois de juillet.

Cependant, l'UNSA avait, dès le début de la présidence française de l'UE, émis le souhait que le droit à l'avortement soit inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'UE et regrette que la présidence française n'ait pas saisi l'occasion qui lui était donnée pour faire évoluer les droits fondamentaux des Européennes vers plus de libertés.

Poursuite des travaux en matière d'asile et de migration

La présidence avait pris l'engagement de développer la dimension externe des politiques migratoires, conformément aux conclusions des Conseils européens de juin, octobre et décembre 2021.

Il s'agit en particulier de renforcer la coopération avec les principaux pays tiers d'origine ou de transit, sur la base de plans d'action prévoyant des objectifs clairs et des actions concrètes, appuyés sur les instruments et leviers à disposition, y compris financiers ou en matière de politique de visa.

À ce titre, l'entrée en fonction de la nouvelle Agence européenne de l'asile, en janvier 2022, a marqué une étape importante dans la politique européenne de l'asile.



Préserver les valeurs de l'Union européenne et adapter la coopération judiciaire aux défis du numérique

La PFUE s'était engagée à porter les valeurs de tolérance, fondement de la construction européenne, en mettant l'accent sur la lutte contre la haine et toutes les formes de discrimination.

Elle a ainsi soutenu la proposition de la Commission visant à étendre la liste des infractions visées à l'article 83 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux crimes et discours de haine.

Elle a en outre préparé des conclusions du Conseil sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme afin de donner suite à la stratégie de la Commission européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive.

Malgré un certain nombre de sujets traitant des droits et libertés et une ambition affichée d'en faire une priorité de la présidence française de l'Union européenne, l'UNSA regrette qu'il n'y ait pas eu d'acte fort pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Concrètement, bien que la France ait promulgué, le 8 novembre 2021, la loi autorisant la ratification de la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, l'UNSA regrette que cette convention ne soit toujours pas ratifiée par la France. Sachant qu'elle ne pourra entrer en vigueur dans notre pays qu'un an après sa ratification, cela repousse d'autant la date de sa mise en œuvre.

Émilie Trigo

Conférence sur l'avenir de l'Europe

Une promesse de changement



De la crise climatique à l'économie, en passant par la santé et la démocratie européenne, l'année de débats et de discussions sur tous les aspects de la vie européenne s'est achevée le 9 mai avec la remise d'un rapport, reflet d'une vision partagée pour une Europe de demain plus démocratique, plus souveraine et plus sociale.

49 propositions et 325 mesures concrètes pour une Europe plus sociale

Le message est clair : les traités de l'Union européenne doivent garantir la primauté de toutes et tous sur les profits et les libertés économiques, notamment en cas de conflit. Pour ce faire, figurent des propositions importantes, comme l'intégration d'un protocole de progrès social et la fin de la règle de l'unanimité, source de blocage de l'action européenne.

Cette dimension sociale doit se retrouver dans la gouvernance institutionnelle et économique de l'UE. Le retour à des politiques d'austérité dévastatrice doit être évité et le socle européen des droits sociaux mis en œuvre.

Tout au long de la Conférence, la Confédération européenne des syndicats (CES) a formulé des demandes. Certaines, comme l'adoption d'un instrument juridique contraignant pour interdire les stages non rémunérés, ont été retenues.

Vers un fédéralisme pragmatique ?

Les crises successives auxquelles l'UE a dû faire face (financière, sanitaire, sociale...), ainsi que le conflit russo-ukrainien soulignent la nécessité d'une Europe plus intégrée et plus efficace.

Toutes les propositions touchant à la répartition des compétences entre UE et États membres (harmonisation des diplômes et des compétences, plus d'intégration en matière d'énergie, de défense et de sécurité, de santé...) et aux règles de fonctionnement de l'UE (passage à la majorité qualifiée, octroi d'un droit

d'initiative législative au parlement...) nécessitent de revoir les traités.

Une promesse de changement à tenir

Les citoyens, femmes et hommes, attendent que leurs propositions soient traduites en actes. Cela implique de changer les politiques en cours, les programmes de travail, le budget, ainsi que de lancer de nouvelles initiatives législatives, ou encore de réviser les traités.

Les institutions européennes, chacune sur leur périmètre, vont examiner les voies possibles et présenteront leurs recommandations à l'automne.

Emmanuel Macron et le Parlement européen en appellent à la constitution d'une Convention, composée de représentants des institutions européennes et des parlements nationaux, pour réviser les traités. Le parlement a voté une résolution lui permettant de formuler les contours d'une telle réforme qui, si elle est validée par au moins 14 États membres, verra la formation de cette Convention.

L'UNSA restera mobilisée avec la CES afin que ces propositions ne se résument pas à des promesses mais soient mises en œuvre concrètement au profit de l'ensemble des citoyens européens.

Rachel Brishoual et Chloé Bourguignon

Défendre les salariés concernés par un Plan de sauvegarde de l'emploi

Syndicats, tenez vos comptes à jour !



Dans un arrêt en date du 6 avril 2022 (n°444 460), le Conseil d'État rappelle toute l'importance pour les syndicats de tenir leurs comptes à jours. Le seul fait que les parties signataires remplissent le critère d'audience est insuffisant pour apprécier si un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) a été régulièrement établi.

Un syndicat non-signataire d'un accord collectif établi dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi a contesté devant le juge administratif son homologation par l'administration du travail. En cause, le non-respect par cette dernière de son obligation de contrôler les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales.

Le Conseil d'État valide le raisonnement de la Cour administrative d'appel jugeant irrégulière la validation du PSE.

Pour elle, l'Inspection du travail aurait dû aller au-delà du seul critère d'audience et vérifier l'ensemble des critères de représentativité des organisations syndicales signataires telles que prévues par l'article L. 2121-1 du Code du travail (1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance etc...).

L'absence de contestation de la représentativité d'un syndicat à l'occasion du contentieux des élections professionnelles oblige l'administration à opérer un contrôle de représentativité préalablement à toute homologation.

Or, la contestation de la représentativité est un moyen de droit facultatif relevant de la compétence du juge judiciaire. Aussi, et dès lors que la représentativité est établie et non contestée, il paraît curieux, pour ne pas dire contestable, que l'administration opère un contrôle automatique. Le PSE va avoir un impact non négligeable sur la vie professionnelle des salariés de l'entreprise, raison pour laquelle une homologation est exigée par le législateur.

Au regard de cette décision, on ne peut que rappeler l'importance pour les syndicats de tenir à jour leurs

comptes et que ceux-ci soient rendus publics au nom de la transparence financière.

Il découle de cet arrêt que l'absence de publicité des comptes ou de leur mise à jour est un motif suffisant de refus d'homologation par l'administration du travail.

Le rôle limité de l'employeur sur le certificat des comptes PSE ou non, l'employeur n'est pas habilité à demander la certification des comptes ou tout autre élément visant à justifier la représentativité d'un syndicat. Le Conseil d'État exige un contrôle par l'administration, ce qui n'autorise pas l'employeur à agir par anticipation ou en tant que relais. Si les informations sont disponibles en ligne, l'Inspection doit pouvoir les trouver par elle-même. C'est notamment le cas pour les comptes pris dans le cadre du principe de transparence financière. À défaut et en tout état de cause, elle devra directement adresser sa requête aux intéressés aux fins de validation.

S'agissant du critère des adhérents et des cotisations, ces données ne sont pas rendues publiques. En conséquence, l'Inspection du travail devrait nécessairement se substituer au pouvoir du juge judiciaire et exiger des justificatifs si elle entend opérer son contrôle. En se plaçant dans la perspective de l'arrêt commenté, c'est pourtant ce vers quoi devrait tendre l'Inspection du travail. On note cependant que le juge administratif s'est bien gardé de se prononcer sur la question.

Michel Pépin

Le « barème Macron » reste bas de plafond



Sans surprise, la Cour de cassation a validé, mercredi 11 mai, le « barème Macron ». Cette mesure contestée du quinquennat précédent limite le montant des indemnités versées par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans le cadre d'un procès aux prud'hommes. La Cour rejette, donc, toute possibilité pour le juge d'apprécier *in concreto* le préjudice du salarié licencié et de dépasser le plafond des indemnités, sauf pour certains licenciements frappés de nullité.

Une défaite aujourd'hui

Désormais, les seuls critères à retenir pour évaluer le préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont ceux de l'article L. 1235-3 du Code du travail : ancienneté et effectif de l'entreprise. Peu importent l'âge du salarié, ses charges de famille, son état de santé, son ancienneté dans l'entreprise, son employabilité, ou son parcours après le licenciement, son niveau de formation, son secteur d'activité et la situation de l'emploi dans sa région : c'est 6 mois de salaire brut. Or, si, pour certains salariés, cette somme peut paraître suffisante, elle ne l'est très certainement pas pour d'autres ! Pourtant, l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne parlent bien d'une indemnité adéquate, c'est-à-dire, selon les dictionnaires « *exactement proportionnée à son objet* », « *parfaitement adaptée à son objet* » !

Et il s'agit là d'un maximum, le Conseil de prud'hommes pouvant allouer une somme moindre, avec un plancher de 3 mois, qui tombe à 1,5 mois pour les salariés des TPE !

C'était mieux avant

Avant les ordonnances de septembre 2017, le Code du travail prévoyait une indemnité minimale de 6 mois de salaires dès 2 ans d'ancienneté pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés. En d'autres termes, dans l'exemple proposé, le plancher est devenu un plafond !

Quant aux salariés qui ne remplissaient pas ces 2 conditions, l'article L. 1235-5 prévoyait qu'ils pouvaient prétendre « à une

indemnité correspondant au préjudice subi » conduisant ainsi le juge à statuer *in concreto* pour justifier le caractère adéquat de cette indemnité !

Ce qui permettait d'allouer davantage au salarié, toujours au chômage le jour du bureau de jugement, qu'à celui ayant retrouvé rapidement du travail.

Ce sera comment après ?

Reste à mener une bataille qui n'est pas gagnée. D'abord parce que, pendant que certains Conseils de prud'hommes (CPH) et certaines cours d'appel accordaient plus que le plafond, dans la majorité des autres, il était déjà difficile d'obtenir cette somme maximale !

Aujourd'hui plus qu'hier, les défenseurs syndicaux doivent plaider *in concreto* pour justifier une demande égale au plafond et les conseillers prud'hommes analyser *in concreto* le préjudice invoqué afin d'allouer la somme maximale prévue par le barème.

La même responsabilité leur incombe lorsque, pour certains licenciements, il s'agit d'établir et de reconnaître la réalité du harcèlement ou de la discrimination, l'incontestabilité du statut protecteur, le caractère fondamental d'une liberté violée... Défenseurs et conseillers doivent sans faiblesse faire respecter les règles d'administration de la preuve ainsi que le droit et le pouvoir du juge d'ordonner toute mesure d'instruction nécessaire à l'établissement de la vérité.

Simon Lequeux

Base de données économiques, sociales et environnementales

Les indicateurs environnementaux enfin connus !



Très attendus, les indicateurs environnementaux qui doivent figurer dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) sont enfin publiés. Les élus CSE, les délégués syndicaux UNSA s'emparent dès à présent de ces informations pour en faire autant de leviers nouveaux de dialogue social.

La BDESE s'enrichit d'une dimension environnementale

Suite à la Loi Climat et résilience, la Base de données économiques et sociales voit ses informations complétées d'indicateurs environnementaux.

Trois types de données doivent désormais y figurer :

- **La politique générale de l'entreprise en matière environnementale :** organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et au besoin les démarches d'évaluation ou de certification.
- **L'économie circulaire :**
 - prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis dans le Code de l'environnement ;
 - utilisation durable des ressources : consommation d'eau et d'énergie.
- **Le changement climatique :**
 - identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre et, si l'entreprise dispose de l'information, une évaluation du volume de ces émissions ;
 - bilan des émissions de gaz à effet de serre pour les entreprises qui y sont tenues.

Dans les entreprises tenues de présenter une déclaration de performance extra-financière, celle-ci remplace les données sur la politique générale de l'entreprise en matière d'environnement.

Pour rappel, les informations contenues dans la BDESE sont fixées par le Code du travail à titre supplétif. Un accord d'entre-

prise peut fixer un contenu différent, mais il devra nécessairement traiter du thème des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. En l'absence d'accord, la BDESE doit donc contenir au minimum ces informations nouvelles.

Pour l'UNSA, ce décret est un premier pas, malgré des indicateurs qui restent encore trop partiels.

Il donne les premiers éléments sur lesquels s'appuyer en termes d'indicateurs pour évaluer les responsabilités environnementales de l'entreprise. Cela permet aux représentants UNSA d'engager des discussions au sein des entreprises et d'être force de proposition.

Pour s'approprier cette thématique nouvelle et en faire autant de nouveaux leviers du dialogue social, se former et se faire accompagner est indispensable. L'UNSA prend toute sa part à cette transformation écologique et sociale en formant ses représentants aux données environnementales.

Enfin, même si l'UNSA s'est félicitée que les enjeux environnementaux soient intégrés dans le champ social et économique, elle continue de demander que les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires, de la prise en charge financière par l'entreprise d'un expert sur cette thématique pour accompagner le CSE et d'une augmentation du temps de formation pour aborder et traiter cette nouvelle dimension.

Pour se former et se faire accompagner : please@unsa.org

Florence Dodin

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Sur le quai de la gare de Perrache, un jour de 1929, une jeune Hongroise, Szonja, a rendez-vous avec son avenir : la France où brillent encore les Années folles et l'usine de viscose qui l'a embauchée. À Vaulx-en-Velin, elle accepte la chambre d'internat chez les sœurs, les repas au réfectoire et les dix heures quotidiennes à l'atelier saturé de vapeurs chimiques. Les ouvriers italiens, Elsa, Bianca, Marco et les autres tiennent les rythmes épuisants, encaissent les brimades des chefs, inhalent les fumées nocives contre de maigres salaires. Cela ne les empêche pas de danser le dimanche. Dans ces modestes vies d'immigrés, la grande crise fera irruption, amenant chômage, mise à l'écart des étrangers et affrontements avec les ligues d'extrême droite. Portée par une inébranlable solidarité, la colère constituera le socle de leur rassemblement, jusqu'au Front populaire.

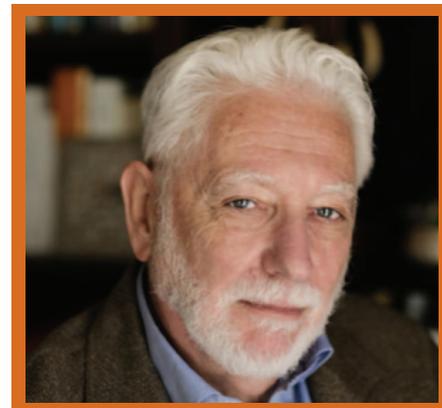
Et ils dansaient le dimanche
de Paola Pigani
aux Éditions Liana Lévi



S'évader du quotidien et vivre une expérience hors du commun en restant en France et en redécouvrant notre pays d'un autre œil ? C'est ce que propose le nouveau beau livre du Routard, avec plus de 100 idées à la portée de tous, à vivre le temps d'un week-end ou de quelques jours. Un beau livre inspirant et original !

Expériences et micro-aventures en France,
Le Routard
aux Éditions Hachette

3 questions à



Philippe Descola

1 Vos recherches de terrain vous ont conduit, entre autres, en Haute Amazonie auprès des Achuar. Qu'y avez-vous découvert ?

La première des leçons que j'ai pu tirer de ma vie parmi les Achuar, la plus importante sans doute, est que la nature n'existe pas partout et toujours ; ou plus exactement que cette séparation radicale établie par l'Occident entre le monde de la nature et celui des hommes n'a pas grande signification pour d'autres peuples, comme les Achuar, qui confèrent aux plantes et aux animaux tous les attributs de la vie sociale : ils les considèrent comme des sujets avec qui l'on peut communiquer plutôt que comme des objets à exploiter. Il n'est donc pas question pour eux de les expulser dans une sphère autonome régie par les lois scientifiques ou la recherche du profit. Dire, comme on l'entend souvent, que les Indiens sont « proches de la nature » est un contre-sens, puisqu'en donnant aux êtres qui la peuplent une dignité égale à la leur, ils n'adoptent pas à leur endroit une conduite vraiment différente de celle qui prévaut entre eux. Pour être proche de la nature encore faut-il que la nature existe. Or, c'est là une croyance exceptionnelle que seuls les Modernes ont imaginée et qui rend sans doute

notre cosmologie plus énigmatique et désenchantée que toutes celles des cultures qui nous ont précédés.

Les Achuar m'ont également enseigné que l'on pouvait vivre sa destinée sans le secours d'une transcendance divine ou historique. L'individu dans sa singularité n'est pas déterminé chez eux par un principe supérieur et extérieur, il n'est pas agi par des mouvements collectifs de vaste ampleur dont il n'a pas conscience, il n'est pas défini par sa position dans une hiérarchie sociale complexe qui donnerait un sens à sa vie selon la place où le hasard l'a fait naître. La conscience de son individualité résulte de la capacité de chacun à s'affirmer par ses actes selon une échelle de buts désirables partagés par tous. À la différence de l'individualisme moderne, cet individualisme-là n'est pas fondé sur une revendication d'égalité puisqu'il ne succède pas à un système inégalitaire ; il ne voit pas non plus dans l'individu la source de toute valeur et le moteur de toute innovation puisqu'une adhésion partagée à un code de comportement réputé éternel exclut que quiconque puisse s'en démarquer ou établir de nouvelles règles de conduite. Le destin de chacun est donc immanent à ses œuvres, mais d'une certaine façon identique pour tous.

Philippe Descola

Médaille d'or du CNRS, professeur émérite au Collège de France, Philippe Descola développe une anthropologie comparative des rapports entre humains et non-humains qui a révolutionné à la fois le paysage des sciences sociales et la réflexion sur les enjeux écologiques de notre temps.

2 **Quels enseignements tirer des façons « d'habiter le monde » des peuples dits primitifs dont les manipulations augmentent la biodiversité, alors que nos sociétés occidentales rendent progressivement la planète inhabitable, ainsi que le souligne le récent rapport du GIEC qui tire la sonnette d'alarme ?**

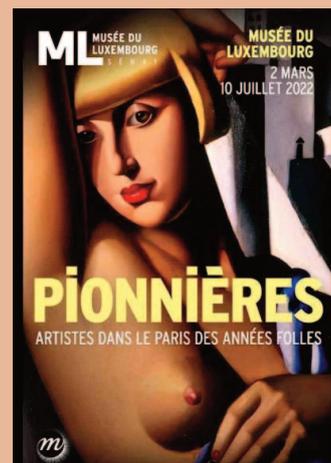
Aucune expérience historique n'est directement transposable et il est donc illusoire de penser que les façons d'habiter le monde des peuples qui se sont tenus en lisière du front de modernisation pourraient apporter des solutions toutes faites aux problèmes que les Modernes ont créés en dévastant des milieux de vie conçus par eux au premier chef comme des systèmes de ressources à exploiter. En revanche, l'intelligence du vivant et la solidarité qu'il entraîne, le souci de l'égalité, le peu d'appétit pour la marchandisation des humains et des non-humains, la frugalité et le souci de l'autolimitation des besoins sont autant de leçons, non seulement à retenir pour le présent, mais qui constituent des tremplins pour imaginer un monde radicalement différent du nôtre. L'ethnologie et l'histoire nous offrent une profusion de solutions institutionnelles et de formes de médiations entre humains et non-humains qui nous encou-

ragent à échapper à l'idée que le présent est voué à se reproduire tel quel à l'infini, mais en pire. Elles sont autant de stimulations pour se projeter dans des futurs moins catastrophiques. Mais cet effort d'imagination collectif est urgent car le réchauffement climatique et l'érosion de la biodiversité n'attendent pas.

3 **Votre dernier ouvrage, *Les Formes du visibles*, est dédié à vos parents et grands-parents qui vous ont « appris à poser des questions aux images ». Quelles réponses vous ont-elles apporté ?**

À prendre au sérieux les milliards d'images faites avant l'époque de l'art occidental ou dans ses marges, on apprend que les façons de voir le monde sont infiniment diverses. Celles qui nous sont familières en Occident n'en offrent qu'un tout petit échantillon et apprendre à déchiffrer des formes de figuration, à première vue énigmatiques, élargit infiniment la capacité à envisager des mondes possibles en nous déprenant de nos habitudes.

Propos recueillis par
Françoise Def



Au lendemain de la Première Guerre mondiale, les Années folles sont celles de la modernité et d'une intense activité sociale, culturelle et artistique. Les femmes s'émancipent, revendiquent leur liberté, en particulier dans tous les domaines artistiques : littérature, photographie, peinture, sculpture, cinéma... L'exposition *Pionnières* met à l'honneur une quarantaine de ces artistes femmes des années 20 qui, avec talent et audace, ont fait souffler un vent nouveau sur la création artistique.

Pionnières
à voir au musée du Luxembourg
jusqu'au 10 juillet



Et si vous alliez faire un tour au Musée d'Art Moderne André Malraux, ancré au Havre, réputé pour ses collections de la fin des XIX^e et XX^e siècles ? La récente donation d'Hélène Senn-Foulds fait du MuMa le deuxième musée dédié aux Impressionnistes, après le musée d'Orsay. Ce sera une belle opportunité d'admirer, entre autres, des œuvres de Renoir, Pissarro, Sisley, Degas ou encore Courbet et Corot.

Partager l'eau

Résilience, sobriété et justice sociale !



Après l'énergie (cf UNSA Mag 224), il était naturel de parler du bien le plus précieux sur la planète, l'eau, et de sa pénurie qui touche de plus en plus de territoires en métropole et en outre-mer.

Au 30 mai 2022, en France, 91 arrêtés préfectoraux étaient en vigueur et 24 départements étaient concernés par des mesures, locales ou non, de restriction de l'usage de l'eau notamment de l'irrigation. Onze autres départements sont par ailleurs en situation de vigilance.

La sécheresse actuelle est aussi sérieuse qu'elle était prévisible, dans un contexte de réchauffement climatique et de multiplication des phénomènes météorologiques extrêmes. Ainsi, la France se retrouve en situation de précarité vis-à-vis de la ressource en eau.

Si 70 % de la surface du globe sont recouverts d'eau, l'Homme a seulement à sa disposition moins de 1 % du volume total d'eau douce présent sur Terre, soit environ 0,028 % de l'hydrosphère. Ceci englobe les cours d'eau, les réservoirs naturels ou artificiels (lacs, barrages...) et les nappes souterraines dont la profondeur n'est pas trop importante pour être exploitables à des coûts abordables, et dont l'eau est propre à la consommation humaine. Il est donc important de gérer la ressource en eau disponible.

En période de sécheresse, cette mise en tension de tous les usages est une nécessité, que ce soit pour l'eau potable, le refroidissement des centrales nucléaires, la production d'hydroélectricité, de nombreuses productions économiques et bien sûr l'agriculture.

Sur chaque territoire, l'eau est une ressource en partage entre usagers, qui doit être gérée collectivement dans le respect des milieux aquatiques.

Résilience et sobriété !

Pour l'UNSA, l'eau est un bien fondamental qui doit être garanti pour tous les citoyens. Ce n'est pas encore le cas sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin... Et le réchauffement climatique creuse les inégalités.

En 2019, les assises de l'eau avaient réuni les usagers de l'eau et les acteurs de la protection des milieux aquatiques, afin d'arriver à un accord inédit sur un objectif de réduction des prélèvements d'eau de 10 % en 5 ans et de 25 % en 15 ans.

Mais ces objectifs de sobriété sont loin d'être atteints.

Notre partenaire France Nature Environnement explique que « la sobriété devrait s'accompagner d'un ensemble de solutions fondées sur la nature : l'agroécologie, la préservation de zones humides et de paysages bocagers, la désimperméabilisation et la renaturation des sols, qui permettent de ralentir le cycle terrestre de l'eau douce. Elles favorisent leur stockage dans les sols et les nappes phréatiques et permettent d'assurer une meilleure disponibilité de la ressource, sans avoir à la stocker dans des infrastructures artificielles où l'eau s'évapore ».

Pour l'UNSA, afin de mieux gérer cette dégradation climatique et organiser la résilience absolument indispensable, il est nécessaire de mettre en place une nouvelle politique publique organisant la sobriété de tous les usages de l'eau et l'accès à tous. Cela sera l'enjeu du nouveau quinquennat et l'UNSA portera ces revendications d'intérêt général auprès de la nouvelle ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

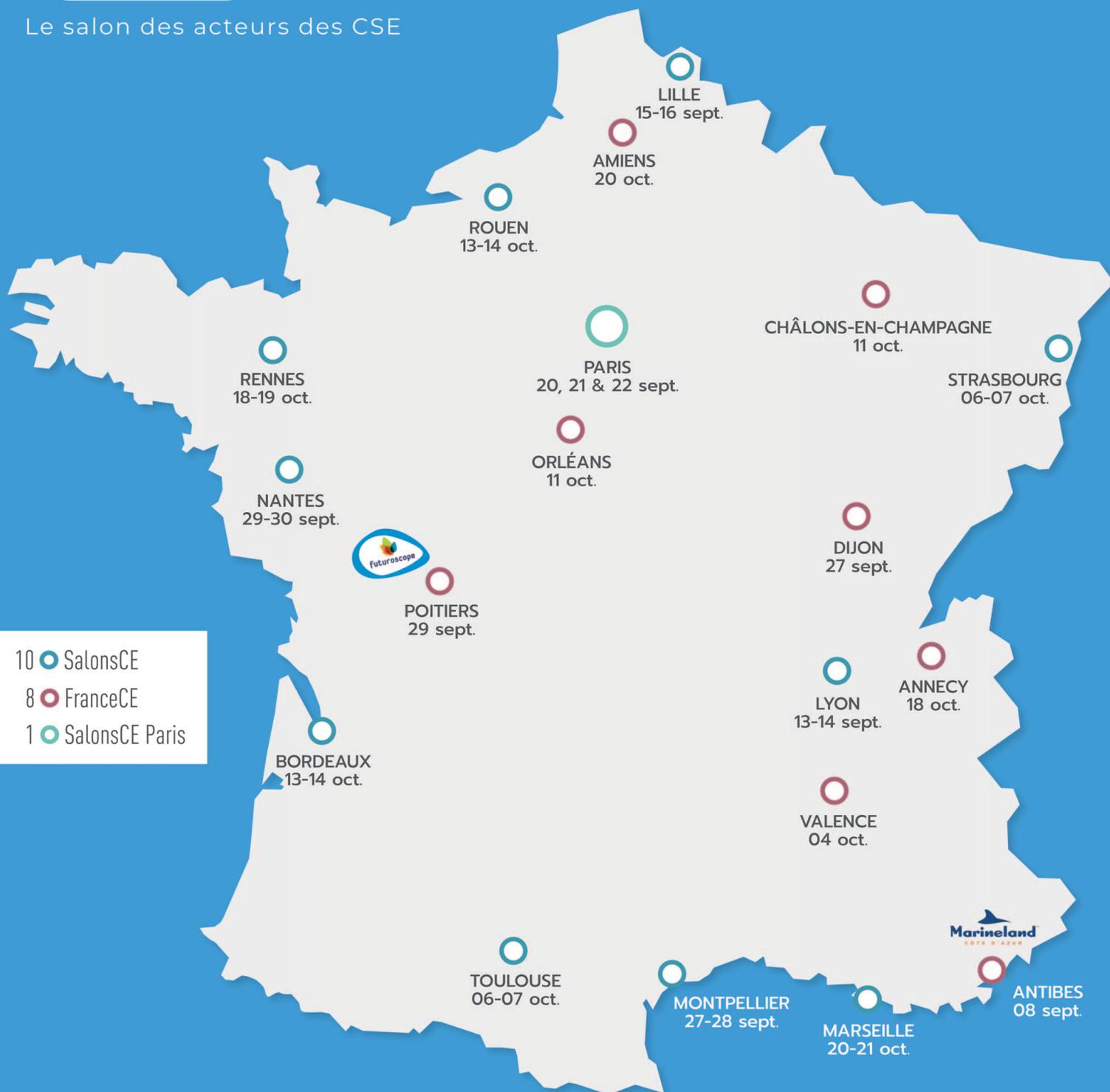
8 numéros

Coupon à envoyer à :

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

19 SALONS

AU 2ND SEMESTRE 2022



- 10 SalonsCE
- 8 FranceCE
- 1 SalonsCE Paris

DES CONFÉRENCES · 7 SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS · DES ANIMATIONS

**POUR GAGNER DU TEMPS, ÉCHANGER
 ET FAIRE PLAISIR À VOS COLLABORATEURS !**

**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