UNSA Mag

UNSA Magazine • **N°237 décembre 2023** • prix : 2,50 €

Soyez acteur de votre avenir

Osez l'UNSA !

Je découvre l'UNSA

C'EST DÉCIDÉ,
J'ADHÈRE !

SUIVEZ-NOUS

UNSA Officiel

Laurent Escure
Sécrétaire général de l'UNSA

Excellentes fêtes à toutes et tous,

L'année 2023 se termine. Ces dernières semaines ont été éprouvantes pour toutes celles et ceux qui, comme les militants de l'UNSA, sont attachés à l'humain, à l'humanisme, à la dignité, à la conquête de la paix, de la liberté, et à l'universel.

Il nous reste à espérer que 2024 et les semaines à venir nous apportent plus de bonheurs, petits et grands.

Le travail ne manquera pas pour défendre nos droits, nos valeurs et nos principes.

Ce sera une année électorale, d'abord dans notre champ direct, avec de nombreux renouvellements de CSE dans les entreprises. N'hésitez pas comme l'ont déjà fait des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé à renforcer l'UNSA, votre syndicat. Vous pouvez même vous organiser pour déposer pour la première fois une liste UNSA. Nos services et nos structures seront là pour vous aider et vous accompagner, avant et après l'élection, durant tout votre mandat. Être élus et représenter ses collègues est une aventure passionnante.

Ce sera aussi l'année des élections européennes. Avec la Confédération européenne des syndicats, nous pourrons défendre notre idée d'une Europe sociale qui soit à la fois une zone de protection et d'excellence des emplois de qualité, de transformation écologique juste et de défense de la paix et de la démocratie.

Mais d'ici là, je vous souhaite de profiter de la trêve des fêtes pour souffler un peu et profiter de vos proches.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA
- Nouvelles sections 4
- Élections CSE 5
- Nouvelle SG pour l'UNSA Développement durable 6

Actu nationale
- Perte d'autonomie 7
- Légiférer sur la fin de vie 8
- Loi pour « le plein emploi » 9-10
- Politique du logement pour les agents publics ? 11
- Retraites : les revaloriser d'urgence ! 12
- Haut conseil de l'âge 13

Transformation écologique
- Quels emplois pour une économie décarbonée ? 15

Actu nationale
- Non à l'antisémitisme et oui à la paix ! 16
- Aide médicale d'État 17

Libertés & droits humains
- Loi immigration 18

Europe
- Réforme de la gouvernance économique européenne 20
- Salaires en baisse - bénéfices en hausse 21

Fonction publique 22-23
- Protection et sécurité des agents publics

Focus juridique
- Erreur du médecin du travail 24
- Salariés itinérants, trajets domicile-clients 25

IRP
- Lutte contre les violences faites aux femmes 26

Culture et Société 28-29
- Trois questions à Marylène Patou-Mathis

Ils-elles font l'UNSA
- Les abonnés UNSA TPE ont la parole 30

Adhésion 30

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 7052 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines.

Transport routier
- **Challenge intercommunal express**
  Saint-Witz (95) - 105 salariés
- **Martin Brower France**
  Lisses (91) - 869 salariés

Transport de voyageurs
- **Keolis Pays Normands**
  Giberville (14) - 228 salariés
- **Semittel**
  Saint-Pierre (97) - 284 salariés
- **Transdev Occitanie littoral**
  Castelnau-le-Lez (34) - 125 salariés
- **Transdev CEAT**
  Pontault- Combault (77) - 450 salariés
- **Lahaye Groupe Lyon**
  Pusignan (69) - 500 salariés
- **Compagnie des transports du Bas-Rhin**
  Strasbourg (67) - 128 salariés
- **Transdev Coteaux de la Marne**
  Limeil-Brévannes (94) - 410 salariés

Association
- **PEP 45**
  Saint-Jean de Bray (45) - 34 salariés

Finances publiques
- **DDFIP de la Marne**
  Nice (06) - 213 salariés

Activité des déchets Assainissement
- **Société méditerranéenne de nettoiement** - 689 salariés
- **Proserve Dasri**
  Paris (75) - 407 salariés

Animation
- **ADPEP 28**
  Luce (28) - 672 salariés

Télécommunications
- **Agence du numérique en santé**
  Paris (75) - 195 salariés

Énergie
- **Albioma**
  Saint-André (97) - 87 salariés

Services
- **Hôtel le Méridien Étoile**
  Paris (75) - 275 salariés
- **Sécuritas**
  Paris (75) - 496 salariés

Pharmacie
- **Delpharm**
  Paris (75) - 275 salariés

Santé publique
- **CHU de Bordeaux** - Talence (33)
- **CH Cœur du Bourbonnais**
  Tronget (03)
- **EPMS de Chancepoix**
  Château-Landon (77)

Immobilier
- **SAEM Noisy-le-Sec Habitat**
  Noisy-le-Sec (93) - 75 salariés

Bureaux d'études
- **Macadam France**
  Villepinte (93) - 162 salariés

Assurance
- **CNPP**
  Saint-Marcel (27) - 316 salariés

Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi
https://vu.fr/XFjqI

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

Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 237 DÉCEMBRE 2023 - 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 :** DÉCEMBRE 2023 - **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 : CONTACT@UNSA.ORG

Voici quelques résultats électoraux des sections UNSA

Retrouvez tous les résultats électoraux du moment sur notre site : *https://www.unsa.org/3034*

Dassault Aviation - 9200 salariés - Métallurgie - 9 CSE
L'UNSA confirme sa représentativité avec 17,2 % des suffrages soit un gain de 215 voix. L'UNSA devient le 1er syndicat majoritaire absolu au CSE de St-Cloud (92) avec 51,5 %, gagnant 10 points.

Airbus Défense & Space - 5117 salariés – Métallurgie - Toulouse (31)
L'UNSA gagne sa représentativté avec 12 % des voix et 413 nouvelles voix.

4 murs - 558 salariés - Commerce non alimentaire - Marly (57)
L'UNSA devient le 2e syndicat avec 49,6 % des suffrages.

Manufactures de Franche-Comté - Maroquinerie - 825 salariés - Seloncourt (25)
L'UNSA obtient 100 % des voix, les 15 sièges et gagne 566 voix supplémentaires.

St Gobain - Verrerie - 457 salairés - Sully sur Loire (45)
L'UNSA devient le 2e syndicat avec 24,5 % progressant de 8 pts.

Carrier (ex CIAT) - 481 salariés Métallurgie - Culoz (01)
L'UNSA devient le 1er syndicat avec 44 % progressant de 16 pts et obtient 6 élus sur 12.

MSD France - 1196 salariés - industrie pharma - Puteaux (92)
L'UNSA confirme sa 2e place avec 42 %, progressant de 20 pts.

Liebherr-Mining Equipment SAS - Métallurgie - 670 salariés - Colmars (68)
L'UNSA devient le 2e syndicat de l'entreprise avec 34 % des suffrages et 6 sièges au CSE.

Safran Transmission Systems - 1099 salariés - Métallurgie - Colombes (92)
L'UNSA gagne sa représentativité avec 10,8 % et fait son entrée au CE avec 1 siège.

FootLocker - Commerce d'articles de sports - 1643 salariés - Puteaux (92)
L'UNSA devient le 1er syndicat majoritaire avec 52,9 % des voix, soit une progression de 37 pts et de 509 voix.

Néomarché (ex- Alinéa) - 414 salariés - Négoce d'ameublement - Marseille (13)
6 CSE, l'UNSA prend la 2e place avec 33,5 % des suffrages, talonnant la 1ère place.
L'UNSA obtient 48,5 % à Aubagne (13), 100 % à Blagnac (31) et 36 % au CSE Services Centraux (13).

Hôtel Plaza-Athénée - 560 salariés - Hotels-Cafés-Restaurants - Paris (8)
L'UNSA obtient 80,7 % gagnant 8 pts, 40 voix supplémentaires et 9 sièges sur 10.

UES Abeille - Assurances - 2810 salariés - Bois-Colombes (92)
L'UNSA confirme sa place de 1er syndicat avec 47,44 % des suffrages.

Banque Populaire Méditerranée - 2034 salariés - Nice (06)
L'UNSA gagne sa représentativité avec 12,2 % soit 176 nouvelles voix et 2 sièges.

Sogarep groupe AXA - 767 salariés - Assurance - Charge (37)
L'UNSA devient le 1er syndicat avec 58,3 %, gagnant 14 pts et 122 voix supplémentaires.

Crédit agricole Loire Haute-Loire - 1339 salariés - St-Etienne (42)
L'UNSA devient le 2e syndicat avec 39,3 % des suffrages, gagnant 10 pts et 179 voix supplémentaires.

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

Pensez à envoyer vos procès-verbaux à *resultats@unsa.org*

Glossaire :
BETIC : Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
CSE : Comité social et économique, UES : Unité économique et sociale

Gilles Mondon

Bienvenue à la nouvelle secrétaire générale de la fédération UNSA Développement Durable

Sylvie Mian, répond à nos questions.

Peux-tu te présenter en quelques mots ?

Je suis entrée au ministère de l'Équipement en 2003 où j'ai exercé les missions de chargée de communication à la Direction départementale de l'Équipement de Haute-Saône, assistante d'inspection à la MIGT (Missions d'inspection générale territoriales) à Metz, chargée de concours et formation à la Direction régionale de l'Équipement de Lorraine et Ressources humaines (suivi des postes, des effectifs, GPEEC) à la DREAL Bourgogne à Dijon.

J'avoue que je ne m'épanouis pas autant que je le souhaiterais dans ce dernier poste où je vois des pratiques de l'administration qui me heurtent et c'est certainement ce qui me conduit à l'engagement syndical.

En 2013, adhérente convaincue par les valeurs de l'UNSA, syndicat réformiste ouvert à la négociation, je réponds à une offre de poste publiée par un syndicat affilié à la Fédération UNSA Développement durable. Mes responsables de l'époque, surpris, considèrent alors que je passe à l'ennemi et me le font savoir. Je tiens bon et décide de me consacrer à la défense des intérêts de mes collègues.

Et depuis que j'ai rejoint la Fédération, je dois dire que je ne m'ennuie pas, mes missions ayant évolué au gré des évolutions de la Fédération : chargée de mission, responsable de l'animation et du développement territorial, trésorière et maintenant secrétaire générale.

Peux-tu nous présenter ta fédération ?

L'UNSA Développement Durable est une fédération composée de 13 syndicats représentant diverses catégories et corps de personnels (filière administrative, technique et sociale, agents de l'aviation civile et des établissements publics, syndicat d'établissement) au sein des ministères de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires, Transition énergétique et Mer.

Nous sommes présents au CSA ministériel, au CSA des DDI, au Comité central d'Action Sociale, dans les Commissions administratives paritaires.

Nos priorités sont d'informer, accompagner et défendre les agents dans toutes les situations de leur vie professionnelle en les représentant dans les instances nationales et locales. Face à l'administration, nous ne pratiquons pas la politique de la chaise vide.

Nous sommes une fédération réformiste, force de proposition, qui s'attache à développer un dialogue social constructif et exigeant.

Nous sommes un syndicat réaliste, favorable au dialogue et à la négociation pour faire aboutir nos revendications.

Nous sommes au plus proche des agents, dans les services, avec un maillage territorial fin, avec des délégués fédéraux, des correspondants locaux, des élus qui sont au service des agents, défendent leurs intérêts et les accompagnent au quotidien.

C'est important la transition écologique et énergétique ?

Oui, c'est important pour répondre aux défis climatiques et environnementaux auxquels notre planète est confrontée, pour préserver la biodiversité.

Notre ministère est en première ligne sur ces sujets et est chargé de la mise en œuvre des politiques publiques en la matière : soutien aux énergies renouvelables, Fonds vert, dispositif pour accélérer la transition écologique dans les territoires, rénovation des logements et des bâtiments publics...

Mais attention aux effets d'annonce. Notre ministère a perdu 20 % de ses effectifs en une décennie et rencontre un problème d'attractivité.

C'est pourquoi notre Fédération se bat pour une augmentation significative des salaires, une meilleure reconnaissance des agents, de véritables perspectives de carrière et une meilleure qualité de vie au travail.

Propos recueillis par ***UNSA Fonction publique***

Perte d'autonomie

La Sécurité sociale doit mieux faire

©Rido-stock.adobe.com

D'ici à 2030, il y aura 3 millions de personnes supplémentaires âgées de plus de 65 ans par rapport à 2019. Notre pays est en pleine transition démographique avec le vieillissement de la population, ce qui a des conséquences sur les politiques publiques à mener.

Attirer de nouveaux professionnels dans le secteur

À cette problématique démographique s'ajoute la pénurie de personnels dans le secteur du maintien à domicile et dans les établissements. Les EHPAD ont des difficultés à recruter suffisamment de personnels pour maintenir un taux d'encadrement de 0,6 professionnel par résident alors qu'il nous faudrait nous rapprocher du « un pour un » ! Il est urgent d'augmenter les rémunérations et d'améliorer les conditions de travail pour recruter, réussir le virage domiciliaire et réhausser la qualité des accueils.

Les restes à charge trop importants pour les personnes en EHPAD

Le reste à charge médian est de 1850 € et excède les ressources de la personne dans 75 % des cas. Seulement 20 % des résidents sollicitent l'aide sociale à l'hébergement pour éviter que les revenus de leurs enfants ou petits-enfants soient mis à contribution ou un recours sur succession. Par ailleurs, ces règles varient d'un département à l'autre et nous savons aussi que les personnes les moins aidées financièrement sont celles ayant un revenu compris entre 1000 et 1600 €.

La loi pour le « bien vieillir » n'est pas à la hauteur des enjeux

La proposition de loi pour « bien vieillir », actuellement en débat au Parlement, ne répond que partiellement aux problèmes. Elle ne traite que de la gouvernance, du repérage des personnes âgées isolées, et en partie de la qualité de l'accueil en EHPAD… La question des moyens n'est pas abordée !

La CNSA, 5e branche de la Sécurité sociale est un premier pas pour améliorer le financement des politiques d'autonomie, elle doit désormais bénéficier de moyens suffisants pour répondre à l'évolution démographique, revaloriser le secteur, réduire les inégalités sociales et territoriales. Développer la prévention est possible pour retarder la perte d'autonomie, mais cela ne suffira pas !

De nouvelles recettes pour répondre aux enjeux de solidarité et de justice sociale

Plusieurs pistes sont possibles. Une très faible hausse de la CSG associée à la suppression de certaines niches fiscales inutiles ou exonérations de cotisations sociales n'ayant pas fait la preuve de leur efficacité rapporterait plusieurs milliards d'euros. Afin de diminuer le reste à charge en EHPAD, sans exclure la solidarité familiale, il faut envisager une véritable solidarité nationale en réformant l'impôt sur les donations et successions pour supprimer le recours sur succession pour les bénéficiaires de l'aide sociale à l'hébergement.

Toutes ces pistes seront expertisées par le CESE qui rendra un avis sur le financement de la perte d'autonomie fin mars 2024. Ce rapport original sera « coconstruit » avec 15 citoyens tirés au sort et les synthèses des ateliers participatifs réalisés en Martinique et à la Réunion. Cette démarche participative permettra notamment de tester l'acceptabilité des mesures proposées par le plus grand nombre.
Souhaitons que ces travaux puissent être intégrés dans la loi de programmation annoncée par la ministre !

Martine Vignau

Fin de vie

Le temps est venu de légiférer

@jcomp

Le 2 novembre 2023, journée mondiale pour le droit à mourir dans la dignité, l'UNSA a rejoint les signataires du Pacte progressiste sur la fin de vie.

Sur la base de valeurs et de convictions communes, les organisations membres du Pacte, appellent le président de la République, la Première ministre et les parlementaires à œuvrer sans délai pour qu'une loi sur l'aide active à mourir soit adoptée.
Compte tenu des évolutions sociétales exprimées par les citoyens, il convient d'inscrire dans le droit français le suicide assisté et l'euthanasie. Chaque personne en phase avancée ou terminale, victime d'aléas, doit pouvoir disposer d'une aide active à mourir, conformément à ses souhaits exprimés. La capacité des patients à exercer leur libre choix doit enfin être reconnue.
En 2016, la Loi Claeys – Léonetti donnait de nouveaux droits aux patients en fin de vie et des devoirs aux soignants. Mais depuis la parution de la loi, des travaux ont été menés sur la fin de vie : de fortes disparités ont été constatées notamment sur l'accès aux soins palliatifs, une vingtaine de départements n'ayant pas d'unités dédiées.

C'est pourquoi les organisations signataires du pacte demandent l'accès universel à des soins palliatifs de qualité sur tout le territoire français, dans des conditions d'égalité. Elles demandent également que les soins palliatifs et l'aide active à mourir soient accessibles à chaque personne.

La loi devra rechercher la juste articulation des principes de liberté, de dignité, d'équité, de solidarité et d'autonomie. Elle devra aborder le sujet de la formation et de la recherche développant une culture palliative solide et approfondie.

Dans sa résolution générale du dernier congrès de Dijon, l'UNSA appelle la France à offrir à chaque personne la liberté de choix, quelle que soit sa situation géographique ou financière. Cela passe par :

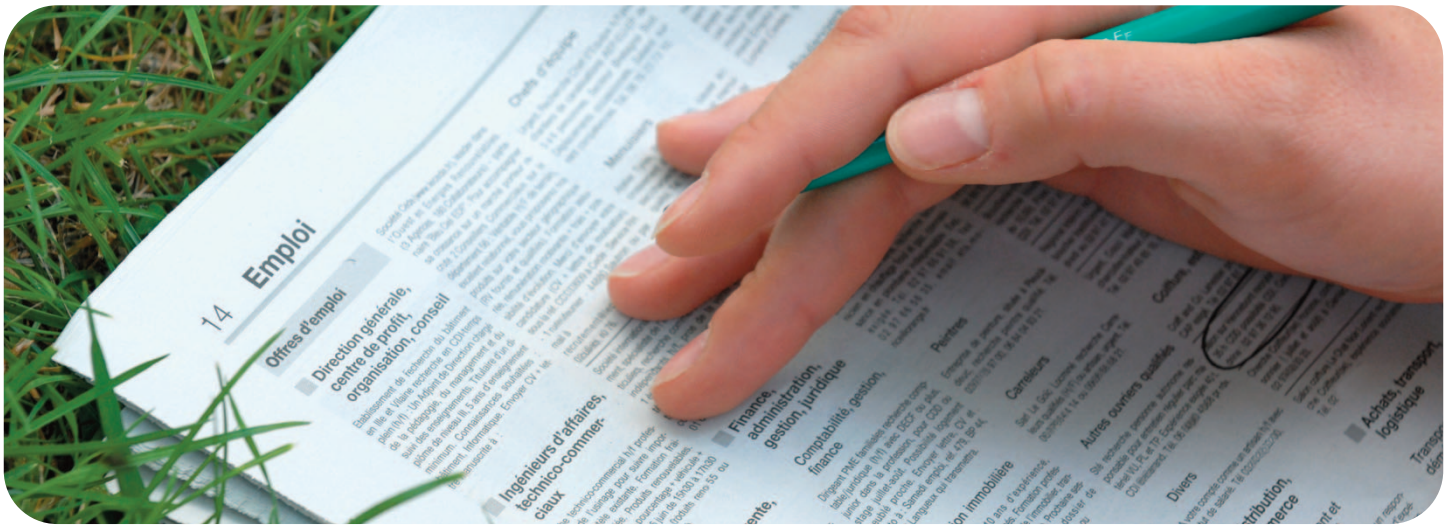
- Le développement des soins palliatifs dans tous les départements, avec des personnels suffisants et formés à cette mission difficile ; le tout avec des financements *ad hoc* et non fongibles avec le budget de l'établissement.
- Des campagnes d'informations pour mieux faire connaître le dispositif des directives anticipées.
- Le respect, par l'équipe médicale, des volontés exprimées par le malade de ses directives anticipées.

Retrouver le Pacte progressiste sur le site ***unsa.org***

Martine Vignau

Loi « pour le plein emploi »

Une occasion manquée



©Richard Villalon-stock.adobe.com

Débattue depuis plusieurs mois, dans le prolongement du rapport France Travail, la Loi « Pour le plein emploi » est votée. L'UNSA n'a eu de cesse de dénoncer les limites et les reculs de ce projet.

L'UNSA partage les objectifs de la loi concernant la création d'un guichet et d'un référent unique, l'optimisation de la coordination des opérateurs, le meilleur partage des données utiles sur l'emploi.

L'UNSA est favorable à cette volonté de faire baisser le chômage dans notre pays, en revanche, elle ne peut accepter que cela se fasse au détriment des actifs et en particulier des plus fragiles.

Derrière les nouvelles dispositions pour les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), notamment les 15 heures d'activités qui ont focalisé les débats ces derniers mois, se cachent en effet d'autres reculs et zones d'ombre sur la réalité de l'accompagnement, la qualité de l'emploi ou la gouvernance.

À partir d'un projet initial qui avait déjà suscité de nombreuses réserves de l'UNSA, le compromis passé entre la droite et la majorité présidentielle a durci, au détriment des actifs, la loi votée le 15 novembre dernier à l'Assemblée.

Stigmatiser les demandeurs d'emploi et en particulier les bénéficiaires du Revenu minimum d'insertion (RMI) puis du RSA est malheureusement une constante pour une partie des forces politiques nationales.

Avec les heures obligatoires et les sanctions, le RSA change de philosophie

La loi leur donne enfin satisfaction, avec pour la première fois un vrai changement de philosophie pour le seul dispositif existant qui permettait de sécuriser a minima financièrement les plus fragiles.

Le gouvernement n'a pas tenu compte de l'opposition de l'ensemble des associations de solidarité de terrain regroupées au sein du collectif Alerte (soutenu par l'UNSA) défavorable à une remise en cause d'un filet de protection sociale fondée sur la solidarité nationale.

Pour l'UNSA, pour ces publics en grandes difficultés, l'accompagnement social devrait pourtant primer sur l'objectif exclusif d'aller vers l'emploi.

Les 15 heures d'activités obligatoires qui étaient un maximum dans la première mouture du texte, deviennent maintenant un plancher et aucun plafond n'est prévu !

Elles concernent désormais l'ensemble des demandeurs d'emploi et les heures d'activités restent à définir. Le risque de voir des périodes de mise en situation professionnelle dépasser les 15 heures sans être rémunérées ne peut par exemple être écarté.

Seuls des motifs liés à la santé, au handicap, à la charge de famille pour les parents isolés permettront d'en être exempté. A contrario, la notion d'isolement social a été supprimée par la Commission mixte paritaire et ne figure donc plus dans le texte.

Le volet sanction de la loi est important. Encore flou, il est le prolongement de cette volonté politique du contrôle sur cette prestation sociale. La suppression du versement en tout ou partie est désormais actée et la notion de suspension-remobilisation fait son apparition avec la possibilité d'effectuer un versement rétroactif, si le bénéficiaire reprend ses engagements.

Un manque de réels moyens pour l'accompagnement

L'UNSA émet des réserves sur le sous-dimensionnement de la partie accompagnement des demandeurs d'emploi, pourtant une ligne de force du rapport France Travail.

Alors que la réciprocité du contrat d'engagement entre le demandeur et les opérateurs aurait garanti une obligation de suivi, elle a été exclue de la dernière mouture de la loi.

Le texte est ainsi déséquilibré entre droits et devoirs, la contrainte ne pesant désormais que sur le demandeur.

L'absence de moyens budgétaires dédiés dans le PLF 2024, hormis une dotation supplémentaire insuffisante de 300 ETP pour Pôle emploi, ne laisse rien augurer de bon pour la mise en place d'un accompagnement plus efficace des demandeurs.

Sur ce point, l'UNSA conteste la volonté de l'État d'augmenter la contribution UNEDIC comme source de financement.

Satisfaire d'abord les besoins des entreprises

La loi assume totalement d'être un outil en premier lieu au service des entreprises.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et sa déclinaison régionale, le PRIC, seront prolongés jusqu'en 2027 mais verront leur ciblage modifié.

Initialement prévu pour répondre aux besoins de formation des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes les plus éloignées de l'emploi peu qualifiées (niveau inférieur ou égal au Baccalauréat), le PIC s'élargit pour « *répondre à des besoins additionnels de qualification des personnes en recherche d'emploi en tenant compte des besoins des entreprises, notamment de celles qui rencontrent des difficultés particulières de recrutement* ».

En clair, l'on peut craindre une prescription très forte vers les formations permettant de combler le déficit de recrutement vers les métiers en tension et particulièrement les plus mal payés et aux conditions de travail dégradées.

La suppression des dispositifs actuels du Code du travail sécurisant les sorties des préparations opérationnelles à l'emploi (POE)[1] et de l'obligation de contrôle par France Travail de la légalité des offres d'emploi est également symptomatique du caractère pénalisant de la réforme pour les actifs.

La nécessité d'une gouvernance quadripartite dans les territoires

La gouvernance de France Travail a été depuis l'origine une préoccupation essentielle pour l'UNSA, attachée à l'équité territoriale et à une implication de l'ensemble des parties prenantes de l'emploi et de la formation, à commencer par les organisations syndicales.

©michaeljung-stock.adobe.com

Malheureusement, les premières expérimentations ont montré une disparité très forte entre les territoires avec trop souvent une mise à l'écart des organisations syndicales.

À cet égard, l'UNSA regrette que la loi n'ait pas prévu de cadre pour la gouvernance de France Travail au niveau des départements et des bassins d'emploi.

La charte nationale de coopération et d'engagement entre toutes les parties prenantes de France Travail qui était prévue dans le premier projet de loi a été également supprimée par le Sénat.

Faut-il y voir la volonté des collectivités territoriales, départementales et régionales de garder la main sur le pilotage local ?

Enfin, l'UNSA sera vigilante sur les décrets d'application de la loi et notamment à travers ses représentants dans les CREFOP, elle veillera à la place du quadripartisme dans la mise en œuvre de France Travail dans les territoires.

Pour l'UNSA, cette loi est une occasion manquée pour permettre en même temps d'aller vers le plein emploi tout en préservant l'intérêt des actifs grâce notamment à des emplois décents et de qualité.

(1) La nature des contrats pouvant être conclus à l'issue de la POE sera définie par un décret. Aujourd'hui le dispositif débouche obligatoirement sur un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

Vanessa Jereb et Patrice Bedouret

Vers une politique du logement pour les agents publics ?

@fotogenix-stock.adobe.com

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a compris l'importance de la question du logement des agents publics, maintes fois soulevée par l'UNSA Fonction publique. Un comité interministériel chargé de piloter et de suivre une politique coordonnée sur ce sujet traitera des questions de mutualisation des ressources, de mobilisation du foncier public et d'un meilleur accompagnement du parcours de logement des agents.

Le 10 novembre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réuni un groupe de travail en vue de développer l'offre de logement locatif et en faciliter l'accès à tous les agents. L'UNSA Fonction publique a rappelé la priorité de cette thématique, élément d'attractivité et de fidélisation des agents publics et enjeu d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Difficultés d'accès au logement

L'UNSA Fonction publique, depuis des années, attire l'attention des gouvernements sur les difficultés croissantes de logement des agents. L'augmentation du prix des loyers, du coût du foncier a largement dépassé celle des salaires et traitements des agent, entraînant un décrochage de leurs capacités à accéder à un logement adapté et abordable au regard des temps de trajet domicile-travail.

Le pouvoir d'achat des 5,7 millions d'agents a notamment été érodé par le quasi-gel des rémunérations entre 2010 et 2022 et l'inflation, que les dernières augmentations ne couvrent pas. Cette situation se détériore encore avec le faible taux de rotation dans le parc social et intermédiaire, particulièrement dans les zones tendues.

Un tel plan ne doit pas se faire sans les organisations syndicales

L'UNSA Fonction publique a rappelé que la politique du logement des agents publics ne peut se faire sans concertation ou négociation avec les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics des trois versants. Il est question d'attractivité de la Fonction publique, de conditions d'exercice et de fonctionnement des services publics, mais aussi de qualité de vie et de pouvoir d'achat. Tous les agents des trois versants - État, hôpitaux et territoriaux - y compris dans les DROM-COM, doivent avoir accès à une solution de logement.

La politique qui en sortira doit prendre en compte le court, moyen et long terme et concerner toutes les formes de logement dans le parc social, intermédiaire et privé. Des rapports produits depuis 2011 sur le sujet, proposent des pistes qu'il serait intéressant de reprendre.

Pour l'UNSA Fonction publique, il est absolument nécessaire de partager un diagnostic - le 5 % préfectoral de réservation de logements sociaux pour les agents de l'État est très inégalement mis en œuvre par les préfectures - et recenser le parc disponible, notamment en matière de foncier. Les agents attendent des réponses concrètes, telles que des solutions de cautionnement locatif par les employeurs, ou encore l'extension de l'indemnité de résidence.

Le parcours de carrière des agents doit être accompagné de solutions de parcours résidentiel, de l'entrée jusqu'à la sortie de la Fonction publique. La mobilité géographique doit être mieux accompagnée. Pour l'UNSA Fonction publique, c'est une condition indispensable à l'attractivité, la fidélisation et la valorisation des agents publics.

Rachel Brishoual et Stéphane Daval.

Retraites

Pouvoir d'achat à revaloriser

©sebastien jouve-stock.adobe.com

Comme les actifs, les retraités ont subi les conséquences d'une inflation importante au cours des trois années écoulées. Comme les actifs, ils ont vu leur niveau de vie altéré par la hausse des prix, particulièrement ceux des produits alimentaires et de l'énergie, qui constituent une part importante de leurs dépenses.

À la veille de la revalorisation des pensions de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), et des pensions des régimes alignés, il est utile de faire le point sur les pertes de pouvoir d'achat accumulées et sur les rattrapages qui seraient nécessaires pour les compenser.

Entre janvier 2019 et juillet 2023, sur 54 mois, l'Indice des prix à la consommation (IPC) a progressé de 14,5 %. Dans le même temps, les pensions inférieures à 2000 € en 2020 ont progressé de 7,3 % et celles supérieures à 2000 € de 6,6 % seulement. On se souvient qu'en 2020, une pondération de la revalorisation leur avait été appliquée, avec une augmentation de 0,3 % contre 1 % aux pensions inférieures à 2000 €.

C'est donc une perte de pouvoir d'achat en niveau qui se situe entre 7,2 % et 7,9 % sur la période.

En masse, c'est bien davantage, car chaque mois qui passe voit s'accumuler un retard des pensions par rapport à l'évolution des prix qui n'est jamais comblé.

L'érosion des retraites tout au long d'une vie de retraité est un phénomène récurrent depuis que les pensions sont indexées sur l'évolution des prix et non plus sur l'évolution des salaires des actifs. Mais en période d'inflation, le problème s'amplifie au point de contraindre des retraités modestes à pratiquer des coupes drastiques dans leurs postes de dépenses les plus indispensables, voire à recourir aux services de la banque alimentaire pour se nourrir au quotidien.

Ces invisibles de notre société endurent des privations réelles, bien éloignées de l'image de nantis qu'on leur collait sur le dos voici quelques années. Certes, tous les retraités n'en sont pas réduits à cet état de détresse, loin de là, mais la plupart voient leur niveau de vie régresser inexorablement.

En juin 2022, 7000 retraités avaient signé la pétition de l'UNSA Retraités qui réclamait 7,8 % d'augmentation des pensions. Nous avions obtenu 4 % de revalorisation par anticipation.

L'inflation et le temps ont fait leur œuvre. C'est une augmentation du même ordre qu'il faudrait obtenir pour rattraper les pertes cumulées depuis.

Rappelons également les mandats de l'UNSA Retraités adoptés à notre congrès de janvier 2023 pour ce qui concerne la revalorisation des pensions :

- Une revalorisation calculée en fonction de l'évolution du salaire mensuel de base des actifs et au moins égale à l'augmentation de l'indice des prix constatée au cours de l'année.
- En cas d'inflation supérieure à 2 %, une mesure de réajustement intermédiaire du niveau des pensions au 1er juillet.

Bruno Le Maire, qui nous promettait fin septembre 5,2 % de revalorisation pour solde de tout compte, serait bien inspiré d'écouter (un peu) les retraités de l'UNSA.

L'équipe UNSA Retraités

Haut Conseil de l'âge

L'UNSA demande la levée de la date butoir

©herreneck-stock.adobe.com

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 a reçu un avis largement négatif du Haut Conseil de l'âge, dont celui de l'UNSA. Un des articles concernant les rendez-vous de prévention aux âges clés de la vie, gratuits pour les catégories concernées (18/25ans, 40/45 ans, 60/65 ans, 70/75ans), a interpellé l'UNSA Retraités. Au nom de l'UNSA, l'UNSA Retraités a précisé être favorable au principe d'examens de prévention mais dénonçait la date butoir de 75 ans qui discrimine et pénalise toutes les personnes de plus de 75 ans.

En clair cela signifie que le sort des personnes de plus de 75 ans n'intéresse plus la communauté, elles ne sont bonnes qu'à payer impôts et taxes : pour la prévention, ce serait « circulez, il n'y a plus rien à espérer ».

La position de l'UNSA sur ce sujet a été reprise et appuyée par d'autres et au final le Haut Conseil de l'âge a donné un avis sur ces examens de prévention en tenant compte de nos remarques : « ***Le HCA est défavorable à l'idée qu'il y aurait une borne après 75 ans qui limiterait l'intérêt d'actions larges et organisées au-delà. Les démarches de prévention en santé doivent s'inscrire dans un continuum et être conduites y compris aux grands âges, pour prévenir à la fois l'aggravation de l'état de santé globale (dans une logique One health / Une seule santé) et les limitations de l'autonomie. Il souligne par ailleurs que ces rendez-vous de prévention devront être proposés aux personnes âgées résidant aussi bien à domicile qu'en résidence ou établissement.*** »

André Clavelou, membre fondateur de l'UNSA Retraités, nous a quittés.

Premier président de l'UNSA Retraités, André était un homme d'expérience et, par sa détermination et sa connaissance particulièrement fine des textes, il a su conduire sans faille la nouvelle structure qu'était alors l'UNSA Retraités. Européen convaincu, il nous a représentés à la FERPA.

Très bon camarade, fidèle et fiable, nous conserverons d'André le souvenir d'un militant exemplaire.

L'équipe UNSA Retraités

Équipes de terrain UNSA

Besoin d'un coup de main ?

Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte UNSA Please

09 69 36 00 70 unsaplease@unsa.org

Quels emplois pour une économie décarbonée ?

©Tarnero-stock.adobe.com

Le Conseil d'analyse économique (CAE) a récemment publié une note sur les conséquences de la transition énergétique sur le marché du travail. Un constat nuancé.

La transition énergétique en cours va-t-elle détruire ou créer des emplois ? C'est à cette question que le CAE, une instance composée d'économistes et rattachée à Matignon, s'efforce de répondre. Selon ces experts, l'impact sera limité.

« *La transition énergétique va induire une transformation structurelle majeure des modèles de production* », admet le CAE. En effet, on peut imaginer que les secteurs touchés par les mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre vont devoir reconfigurer leurs métiers vers davantage d'emplois « verts ». L'industrie automobile, avec l'interdiction future des véhicules à moteur thermique, a partiellement anticipé ces évolutions. Si les nouveaux métiers verts sont amenés à se développer, ils ne représenteront qu'une part modeste de l'emploi total. Ils sont évalués par le CAE à environ 100 000 tandis qu'on peut parallèlement redouter des destructions de postes équivalentes voire supérieures. Mais lorsqu'on ramène ces chiffres aux 30 millions d'emplois composant aujourd'hui le marché français du travail, on mesure le poids très relatif de ces évolutions.

Le document diffusé par le CAE a par ailleurs évalué l'impact d'une taxe carbone sur l'emploi. Car si les entreprises doivent faire évoluer leur mode de production vers des options moins carbonées, toutes ne disposent pas d'un même niveau d'information. Des diagnostics individualisés sont nécessaires qui mobiliseraient des réseaux locaux d'experts et de conseillers « *pour faire connaître les dispositifs d'accompagnement puis réaliser les diagnostics* ». C'est par exemple la mission de BpiFrance dans le cadre de son Plan Climat. Si les prêts verts de la BPI ont représenté 1 milliard d'euros en 2022 en direction de 900 entreprises, il demeure qu'il existe en France 140 000 entreprises, des PME en majorité, dont 25 000 dans l'industrie. Ces mêmes PME représentent un tiers de l'emploi. Le CAE recommande dont de favoriser l'accès de l'ensemble des entreprises aux dispositifs de prêts et de garanties, « *ce qui suppose qu'elles aient une visibilité claire sur les bénéfices attendus et donc sur la trajectoire du prix du carbone* ».

Un déficit d'attractivité

S'agissant des emplois eux-mêmes, le CAE relève qu'il existe « *une contradiction directe entre l'exigence de compétences spécifiques vertes et l'absence d'une rémunération plus élevée qui viendrait les rétribuer, qui risque de conduire à un déficit d'attractivité* ». La majorité des emplois verts se concentrent en effet dans des métiers qui ne sont pas hautement qualifiés et qui rencontrent déjà des difficultés de recrutement. Le CAE ne masque pas les risques : « *S'il devait se confirmer, ce déficit d'attractivité pourrait constituer un défi majeur à l'accélération du rythme de réduction des émissions au cours de la prochaine décennie* ». Pour parvenir aux objectifs de décarbonation envisagés, des efforts devront donc être réalisés dans plusieurs domaines. La formation professionnelle en est assurément un. Les rémunérations et les conditions de travail constitueront à l'évidence aussi un enjeu pour réussir la transition vers une économie décarbonée.

Non à l'antisémitisme et oui à la paix !

Après l'attaque terroriste du 7 octobre 2023, les actes antisémites ont augmenté de manière effroyable en France . L'UNSA , qui condamne toute forme de racisme , antisémitisme et xénophobie , était présente à la marche contre l'antisémitisme et pour la paix, le dimanche 12 novembre 2023.

Elle ne « *peut admettre que des juifs soient visés parce que juifs et se sentent menacés et agressés. Comme elle n'admettra jamais que les musulmans qui vivent en France puissent être assimilés aux barbares de l'organisation terroriste Hamas qui tue les civils y compris musulmans, souvent premières victimes de l'islamisme radical. L'extrême droite, faut-il le rappeler, n'a jamais été l'amie des juifs, ni des musulmans et l'UNSA continuera à la combattre.* »

Aide médicale d'État
Une affaire de santé, pour tous !

Lors de l'examen de la loi dite « immigration » début novembre, la majorité sénatoriale associée aux centristes a réussi à remettre en cause le droit du sol, mais aussi à faire passer un amendement visant à supprimer l'Aide médicale d'État. L'UNSA opposée à cette suppression appelle les députés à faire preuve de bon sens lors de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale.

L'AME c'est quoi ?

L'Aide médicale d'État est un dispositif permettant aux étrangers en situation irrégulière de bénéficier de la prise en charge de certains soins de santé.

Pour pouvoir en bénéficier, ils doivent :

- être en capacité de prouver une résidence stable sur le sol français ;
- prouver que leurs revenus ne sont pas supérieurs à 810 € par mois pour une personne vivant seule ;
- justifier de leur identité en faisant traduire à leurs frais, si nécessaire, les documents en leur possession par une personne assermentée devant les tribunaux français.

Pour ces populations qui ont mis des mois à atteindre la France, cela relève d'un parcours administratif absolument complexe, voire parfois impossible.

Médecins du Monde estime ainsi que près de **8 personnes sur 10 prises** en charge par leurs structures **ne recourent pas à l'AME,** notamment en raison de complexités administratives.

L'AME en chiffres

Au 30 septembre 2022, le France comptait 403 144 bénéficiaires pour l'AME de droit commun, soit **environ 0,6 % de la population.** Les dépenses qui y sont consacrées représentent quant à elles **0,47 % des dépenses totales de santé** du régime obligatoire de l'Assurance maladie.

Supprimer l'AME : une idée dénuée de bon sens

Transformée par la majorité sénatoriale en Aide médicale d'urgence (AMU), ce dispositif serait ainsi recentré sur la prise en charge des maladies graves et des douleurs aiguës, des soins liés à la grossesse, des vaccinations, … aux soins urgents dont l'absence mettrait en jeu le pronostic vital ou pourrait conduire à une altération grave et durable de l'état de santé de la personne ou d'un enfant à naître.
Exit donc le traitement d'une grippe qui pourrait alors se transformer en pneumopathie ou encore une rage de dent qui tournerait en infection grave de la mâchoire. **Les conséquences seraient alors vite prévisibles,** un coût de soins plus élevé pour la collectivité car plus complexes, une surcharge potentielle des hôpitaux et une possible perte de chance pour les malades, alors même qu'ils auraient pu être soignés en amont avec l'AME.

©Olivier-Tuffé-stock.adobe.com

L'AME a pourtant fait ses preuves !

Les populations qui bénéficient de ce dispositif sont en situation de grande précarité et fragiles. Leur donner accès aux soins protège également l'ensemble de la population contre une résurgence de maladies telle que la tuberculose. C'est donc un **véritable outil de santé publique.** L'Espagne avait voté la restriction de l'accès aux soins des étrangers en situation irrégulière. Cette **réforme a finalement été abrogée en raison d'une augmentation des maladies infectieuses et même d'une surmortalité.**

Selon Médecin du Monde, **moins d'un migrant interrogé sur 10 citait la santé** comme motif pour s'engager dans un processus migratoire. De quoi rompre avec l'idée que les étrangers viennent en France pour la générosité de son système de santé. Cela est d'autant plus vérifiable que l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (IRDES) estime le **taux de non recours à l'AME** à 1 personne concernée sur 2.

L'UNSA continuera donc à défendre un accès à la santé pour chacun et chacune, qu'il ou elle soit français·e ou non, en situation régulière ou non.

Frédérique Galliat

Loi immigration

De durcissements en surenchères

©Keryann-stock.adobe.com

Adopté par le Sénat en première lecture, le projet de loi immigration est en discussion devant l'Assemblée nationale depuis le 11 décembre. Reste à savoir si les députés maintiendront, au terme de leurs débats, un texte considérablement durci par la Haute-Assemblée.

« Contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ». C'est le titre officiel du texte de loi présenté par le gouvernement et défendu quasi-exclusivement par le ministre de l'Intérieur devant le Sénat début novembre. Mais les commentateurs comme les parlementaires eux-mêmes ne s'y sont pas trompés en évoquant unanimement le « projet de loi immigration ». On peine en effet à y trouver des dispositions sur l'intégration. À juste titre, une mesure symbolique a été retenue comme marquant l'orientation générale donnée au texte par les 210 sénateurs qui l'ont approuvé (contre 115). C'est celle qui réduit l'Aide médicale d'État (AME) à une aide médicale d'urgence, en dépit des alertes exprimées par les professions médicales, consternées devant une telle inconséquence au regard des enjeux de santé publique. Cette AMU ne s'appliquerait plus qu'aux cas de maladies graves, aux situations de grossesse et aux vaccinations réglementaires.

Mais les modifications apportées au texte ne se limitent pas à cet aspect et le gouvernement a entériné une transformation conséquente de son projet initial, avec près de 130 amendements intégrés. Le durcissement du texte est conforme aux projets énoncés depuis longtemps par la majorité sénatoriale LR et centriste. Celle-ci s'est d'ailleurs targuée d'avoir voté un projet de loi « *profondément remanié pour doter la France d'une politique migratoire volontaire et assumée* ».

Quotas migratoires, restrictions au regroupement familial et des titres de séjour, contrôle accru de l'immigration étudiante et des reconnaissances frauduleuses de paternité ou encore réforme du système de l'asile figurent entre autres dans la version du texte telle que la droite l'a souhaitée. En dépit de ces modifications substantielles, la majorité sénatoriale a reçu le renfort des sénateurs de la majorité présidentielle (Renaissance, Horizons et Modem) pour le vote global le 14 novembre. Étrange attitude car ceux-ci ont aussitôt expliqué qu'ils attendaient que les députés en reviennent au texte initial.

Métiers en tension

L'article 3 prévoyant une régularisation de droit des travailleurs dans les métiers en tension a été supprimé. Cette régularisation était prévue à titre expérimental. Mais c'était l'un des points sur lesquels la droite sénatoriale avait annoncé de longue date sa détermination. Elle aboutit à une procédure strictement discrétionnaire confiant la décision au préfet. La carte de séjour valable un an délivrée à un étranger le serait désormais à une triple condition :

- que celui-ci ait déjà exercé un métier en tension durant 12 mois pendant les deux années écoulées ;
- qu'il occupe toujours un tel emploi au moment où la demande est formulée ;
- qu'il justifie d'une résidence ininterrompue d'au moins trois années en France.

Le Sénat a pareillement supprimé l'article 4 portant sur l'accès au travail des demandeurs d'asile. L'exécutif a ainsi accédé à l'ensemble des exigences de la droite. Les jours qui viennent permettront peut-être d'en savoir davantage sur la stratégie du gouvernement dans un contexte de surenchère prévisible dû à la forte présence de députés d'extrême droite, quasiment absents au Sénat.

Philippe Foussier

“La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite.**

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

AÉSIO MUTUELLE

aesio.fr/entreprise

MUTUALITÉ FRANÇAISE

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-014-1-V2

Réforme de la gouvernance économique européenne

©jorisvo-stock.adobe.com

Non à l'austérité !

Suspendus dès le début de la crise sanitaire en mars 2020, les critères budgétaires du Pacte de stabilité et de croissance sont en passe d'être revus. La clause dérogatoire prenant fin le 31 décembre 2023, de nouvelles règles pourraient être décidées au mois décembre par le Conseil et le Parlement européens et mises en œuvre dès le 1er janvier 2024. Les syndicats, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), continuent de se mobiliser partout en Europe contre ce retour annoncé de l'austérité.

Un système trop rigide

Adopté en 1997, le pacte de stabilité fixe des règles que les États membres de l'Union européenne (UE) doivent respecter - par exemple avoir un déficit public inférieur à 3 % du PIB et une dette publique ne dépassant pas 60 % du même PIB - dans l'objectif affiché de coordonner leurs politiques budgétaires et de prévenir des déficits publics excessifs. Réformé plusieurs fois depuis, son système de surveillance, de corrections et de sanctions s'est précisé et étoffé.

Cependant, le pacte de stabilité s'est révélé être un carcan, avec des règles numériques trop rigides et uniformes, bridant parfois de manière trop forte les potentielles initiatives budgétaires de certains États. De fait il s'est montré difficilement applicable, notamment sur le volet sanction.

Une occasion manquée ?

La suspension des règles depuis 3 ans était donc une occasion pour revoir les critères budgétaires du pacte de stabilité afin de le rendre plus flexible et mieux adapté aux situations particulières de chaque pays tout en n'étant pas un frein aux nécessaires investissements publics, notamment pour faire face au changement climatique. Les investissements réalisés pendant la pandémie ont permis de protéger de nombreux emplois malgré la crise, il s'agit aujourd'hui de ne pas revenir en arrière.

Malheureusement, les pistes de modifications évoquées lors du Conseil européen de début novembre et le rapport du Parlement européen sur le sujet ne vont pas dans le bon sens. Les États membres de l'UE dont le déficit budgétaire dépasse les 3 % du PIB, devront réduire ce déficit d'au moins 1,5 % par an. En France, cela pourrait représenter 13,2 milliards d'euros par an, soit l'équivalent de 371 888 postes d'infirmières, selon l'Institut syndical européen (ETUI).

L'UNSA défend des règles flexibles et la protection des investissements

Les défis de la transformation écologique sont majeurs et nécessitent des investissements importants et urgents. Certains investissements écologiques, mais aussi sociaux, doivent donc pouvoir être soustraits du calcul de la dette publique. Pour l'UNSA, afin d'éviter l'édiction de nouveaux critères dans la précipitation, la clause dérogatoire doit être prolongée d'au moins un an. Dans le même but, elle se prononce contre le maintien de règles numériques rigides et uniformes, qui ne peuvent qu'être des instruments du retour de l'austérité budgétaire.

Enfin, pour la CES comme pour l'UNSA, les partenaires sociaux devraient être pleinement associés aux discussions concernant les réformes de la gouvernance économique européenne, ce qui est encore loin d'être le cas.

Le 12 décembre, l'UNSA sera présente à l'euro-manifestation de Bruxelles pour dire non à l'austérité.

Jérôme Leleu

Salaires réels en baisse, bénéfices en hausse : où est la justice sociale ?

Une étude de la Confédération européenne des syndicats (CES), publiée en novembre 2023, révèle que si l'on tient compte de l'inflation, la valeur des salaires a chuté cette année partout dans l'Union européenne (UE). En revanche, les bénéfices des entreprises ont augmenté de près de 2 %.

Partout en Europe, des bénéfices qui profitent plus aux actionnaires qu'aux travailleurs

Cette étude établit que les salaires réels ont diminué et que, dans le même temps, les bénéfices réels ont progressé dans neuf États membres, dont l'Allemagne, la France et l'Italie. Par ailleurs, dans l'ensemble de l'UE, depuis le début de la pandémie, non seulement la part des bénéfices a augmenté de 4 % mais les paiements des dividendes aux actionnaires ont progressé plus rapidement que les salaires. Le retrait du niveau des salaires vient creuser toujours plus les inégalités de revenus.

À la suite de la pandémie et de la crise de l'énergie générée par le conflit russo-ukrainien, les travailleurs•euses ont dû faire face à une diminution importante de leur pouvoir d'achat. Malgré des profits en hausse dans de nombreux secteurs, les augmentations de salaire sont aujourd'hui trop faibles pour couvrir les pertes accumulées, ainsi que les augmentations causées par l'inflation, très haute dans de nombreux pays. Les travailleurs•euses se retrouvent en difficulté pour payer les factures et se nourrir alors même que dirigeant•es et actionnaires s'enrichissent.

Selon les données Eurostat publiées en novembre 2023, le prix des produits alimentaires de base - notamment l'huile, les pommes de terre, les œufs ou le beurre - continue de croître jusqu'à sept fois plus vite que les salaires. Cette hausse du prix des denrées alimentaires coïncide avec une augmentation considérable des bénéfices dans le secteur agricole.

La France ne fait pas exception

Concernant la France, en 2023, les salaires réels - c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation - baisseraient de 0,2 % après avoir déjà diminué de 0,8 % en 2022. Selon la Dares, le salaire mensuel de base en termes réels a diminué de 1,4 % entre le 4e trimestre 2019 et septembre 2023. Tandis que les salaires baissent, les profits réels augmentent de 1,4 % en 2023, alimentant parfois davantage l'inflation, notamment dans le secteur agroalimentaire.

S'il est souvent annoncé ou prévu que les salaires réels augmenteront à nouveau à partir de 2024 - car ces derniers s'adaptent généralement avec retard lors d'une reprise économique - le ralentissement économique en cours, la remontée du chômage et les potentielles politiques d'austérité à venir pourraient, au contraire, aggraver encore plus le sort des travailleurs•euses.

©HJBC-stock.adobe.com

Des mesures fortes attendues au niveau européen

Cette situation n'est pas une fatalité, mais le résultat de choix politiques. L'UNSA, comme la CES, rappelle que ce n'est pas aux travailleurs•euses de payer le prix de cette situation économique. C'est pourquoi il est urgent d'obtenir au niveau européen :

- l'instauration d'une taxe sur les bénéfices exceptionnels qui ont alimenté l'inflation ;
- le conditionnement des aides publiques accordées aux entreprises au regard d'objectifs en matière d'emploi et d'actions pour la transformation écologique ;
- la mise en place de nouvelles règles économiques promouvant une fiscalité équitable et progressive, y compris sur les bénéfices exceptionnels.

Chloé Bourguignon et Jérôme Leleu

Protection et sécurité des agents publics

Faire plus et mieux

©sebra-stock.adobe.com

Le ministre de la Fonction publique a invité les organisations syndicales et les employeurs publics à échanger sur la mise en œuvre de son plan de protection des agents publics. Face à l'urgence, l'UNSA Fonction publique a porté des propositions.

Mieux protéger

Mieux protéger les agents est indispensable. La période actuelle démontre l'urgence de mettre véritablement en œuvre de nouvelles solutions. Pour l'UNSA Fonction publique, on ne peut continuer à s'émouvoir d'un drame quand il survient et ignorer l'application et le suivi des dispositions existantes, régulièrement rappelées à ces occasions, ni considérer qu'elles sont suffisantes.

La protection des agents se place à plusieurs niveaux. L'UNSA différencie la protection des agents face aux violences externes et les situations de violence internes. Le Plan Santé au Travail prévoit de les traiter. L'UNSA a rappelé au ministre que l'évaluation de ces risques est déjà obligatoire et doit figurer dans les DUER (Document unique évaluation des risques). Des plans d'action doivent être mis en place dans les trois versants de la Fonction publique. Des plans de prévention des risques psychosociaux sont aussi une obligation.

Le plan de protection des agents du gouvernement s'appuie sur plusieurs points. Pour l'UNSA, il faudra aller plus loin.

Mieux mesurer

C'est indispensable pour pouvoir analyser puis pour pouvoir agir. Le ministre souhaite un baromètre annuel. Pourquoi pas, mais l'UNSA rappelle que la circulaire du 2 novembre 2020 prévoit des obligations de mise en place et de suivi de dispositifs de signalement des cas de violence et d'accompagnement. Les remontées semestrielles que doivent effectuer les secrétariats généraux des ministères vers celui de la Fonction publique doivent permettre un état des lieux assez exhaustif. L'UNSA demande un bilan de ces remontées.

Mieux prévenir

L'UNSA pose d'ores et déjà le sujet des effectifs dans les services, à la fois pour mieux assurer les missions de service public mais aussi mieux prévenir les violences externes et assurer l'accompagnement des agents victimes.

La prévention est l'un des points sur lequel doit porter un dialogue social approfondi, car il s'agit d'un sujet de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail.

À cet égard, l'UNSA propose une démarche intégrée qu'il convient de mener pour traiter la question des violences sur le lieu de travail. En effet, qui mieux que les agents et leurs représentants peuvent définir les besoins pertinents… tant sur les équipements de protection, sur les solutions d'alerte rapide utile, sur l'organisation du travail et les réorganisations de locaux et sur la connaissance de la configuration des lieux ?

Concertation, négociation au plus près du terrain ainsi que moyens mis en œuvre sont les clés pour répondre au défi.

La sécurité est une priorité.

L'UNSA insiste sur la sensibilisation et la formation à la sécurité pour tous les agents dont l'encadrement, dans tous les services. Cette formation doit devenir une obligation pour les employeurs.

- La sûreté bâtimentaire doit devenir un réflexe. Tout en sachant que le risque zéro n'existera jamais.
- L'installation de boutons d'urgence n'a de sens que si, après un appel, il y a une réelle réaction !
- Avant l'adoption de mesures nécessairement coûteuses,

le dialogue social doit permettre l'adaptation des réponses en fonction de la réalité des missions et des lieux. Il faut, en effet, éviter les « fausses bonnes idées » inadaptées.

Mieux répondre

Pour l'UNSA, il est important que le gouvernement affiche son soutien inconditionnel aux agents publics et réaffirme la tolérance zéro contre tous types d'agression. En finir avec le « pas de vagues » implique de respecter la parole des agents, sans la minimiser.

Pour l'UNSA, un accompagnement des agents victimes d'agression doit être systématique, y compris en développant un meilleur soutien et suivi psychologique.

Les employeurs doivent davantage écouter les agents et ne pas remettre en cause leur légitimité ni leur autorité. Le soutien aux agents victimes doit être réaffirmé. Chaque signalement d'agression doit avoir une réponse et l'agent doit en connaitre la nature. Pour l'UNSA, il est très important de démontrer aux agents qu'un signalement sert à quelque chose.

Deux utiles mesures législatives annoncées par le ministre :

- L'administration pourra porter plainte à la place de l'agent dans le cadre de la protection fonctionnelle, car certains collègues hésitent, voire refusent de le faire en leur nom, craignant les conséquences. Parfois, ils sont mal accompagnés ou écoutés par leur hiérarchie. Pour l'UNSA, cette démarche ne devra être prise qu'en lien avec l'agent concerné.
- L'extension de la protection fonctionnelle aux ayants droits est une avancée.

©auremar-stock.adobe.com

Des propositions de l'UNSA Fonction publique

Améliorer l'information des agents :

- Il convient de mieux informer les agents et les encadrants de l'existence et du contenu des dispositifs de protection fonctionnelle et/ou de signalement.
- Il est également important que les victimes ou témoins sachent que les signalements seront traités. La confiance est un levier primordial.

Améliorer l'accompagnement des agents victimes de violences en révisant toutes les dispositions actuelles pour que cet accompagnement soit plus respectueux, avec des soins éventuels et une meilleure reconnaissance par les employeurs.

Organiser une campagne de grande ampleur sur les médias portant sur le respect dû aux agents publics en toute circonstance.

- Rappeler que s'en prendre à un fonctionnaire ou à un agent public, c'est s'attaquer aux valeurs de la République.
- Expliquer aux usagers des services publics ce qu'ils risquent est fondamental, comme il est important de rappeler les règles du vivre ensemble dans notre République.

Utiliser le plan d'action adopté en novembre 2022 dans le cadre du dialogue social européen. Il s'appuie sur des recherches et inclut une actualisation de lignes directrices pour lutter contre les violences des tiers et le harcèlement.

La protection des agents, c'est aussi la sécurité par rapport au pouvoir d'achat

Le ministre a présenté cet argument à l'Assemblée nationale. L'UNSA le reprend à son compte !

Les mesures prises en 2022 et 2023 sont toutes utiles, mais demeurent insuffisantes au regard du décrochage des salaires par rapport à l'inflation.

La protection des agents passe aussi par la prévoyance

La prévoyance permet de sécuriser les agents dans leur vie. L'UNSA demande que les employeurs territoriaux ouvrent rapidement des discussions afin que le régime d'invalidité acté dans l'accord prévoyance signé au niveau de la Fonction publique d'État (FPE) soit étendu à la Fonction publique Territoriale (FPT).

Elle souhaite, par ailleurs, que les négociations soient accélérées dans la Fonction publique Hospitalière (FPH).

La suite

Le ministre a annoncé que le fonds pour la sécurisation des agents publics sera porté à 3 millions d'euros. Il s'agit d'un fonds destiné aux employeurs publics pour les aider à l'équipement, entre autres, des bâtiments. Il prévoit également de renforcer la formation.

De nouvelles réunions sont prévues sur le sujet de la sécurité et de la protection des agents avec les employeurs dans le cadre du Comité de protection des agents publics puis avec les organisations syndicales. L'UNSA Fonction publique participera et continuera de formuler des propositions concrètes pour atteindre rapidement le niveau de protection dû à l'ensemble des agents publics.

L'équipe UNSA Fonction publique

Salarié déclaré « inapte »

Quel recours en cas d'erreur ?

©AntonioDiaz-stock.adobe.com

Dans deux arrêts du 25 octobre 2023, la Cour de cassation se prononce sur les effets de l'erreur du médecin du travail sur le poste occupé par le salarié dans son avis d'inaptitude et le rôle du juge face à une contestation.

Pour rappel, depuis la Loi du 2 août 2021, l'avis émis par le médecin du travail peut faire l'objet d'une contestation devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours. Cette contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-7 du Code du travail.
Le juge prud'homal saisi de l'avis peut ainsi examiner les éléments sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction (article L. 4624-7 du Code du travail et s.)

La procédure se déroule en deux étapes :

- Une première audience qui rappelle l'objet du litige à l'issue de laquelle le conseil des prud'hommes va ordonner une mesure d'instruction. Elle donnera lieu à une première ordonnance qui se contentera d'ordonner une mesure d'instruction.

- Une deuxième audience après le dépôt du rapport d'expertise. Elle donnera lieu à une deuxième ordonnance qui prononcera un nouvel avis, d'aptitude ou d'inaptitude. Cette décision se substituera à l'avis médical initial.

La position de la Cour de cassation est désormais claire sur la possibilité ou non pour les juges du fond d'annuler un avis d'aptitude ou d'inaptitude en raison d'une erreur mentionnée dans l'avis d'inaptitude.

Même erroné, un avis d'inaptitude de travail qui n'a pas été contesté dans les 15 jours ne remet pas en cause l'inaptitude

Dans une première affaire (22-12.833), la Cour de cassation a décidé que l'erreur commise par le médecin du travail sur le terme exact du poste occupé dans l'avis d'inaptitude, avis qui a conduit à un licenciement pour inaptitude, ne permet pas au salarié de contester son licenciement, en l'absence du recours en contestation dans le délai de 15 jours. Passé ce délai, l'avis d'inaptitude s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement.

Même erroné, un avis d'inaptitude contesté dans les 15 jours ne peut être annulé mais sera remplacé par décision du juge

Dans la deuxième affaire (22-18.303), les juges du fond avaient annulé l'avis d'inaptitude car ils l'avaient considéré irrégulier compte tenu de la référence erronée au poste occupé portée par le médecin du travail et de l'absence d'élément pertinent dans la réponse qu'il apportait aux interrogations de la salariée concernée en éludant toute référence à la nature de l'emploi occupé. La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel et a considéré que la cour d'appel avait méconnu l'étendue de ses pouvoirs car il lui appartenait de substituer à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.

Sophie Riollet

Salariés itinérants

Quid des trajets domicile-clients ?

©Dmitriy-stock.adobe.com

En 2022, la Cour de cassation a posé que le temps de trajet des salariés itinérants pouvait recevoir la qualification de temps de travail effectif. Le principe était le suivant : dès lors qu'un salarié itinérant est en déplacement en partant de son domicile vers un rendez-vous client en se conformant aux directives de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, pareil déplacement est du temps de travail, rémunéré comme tel.

Rappelons par ailleurs que cette décision constituait un véritable revirement de jurisprudence. Car jusque lors, elle considérait que le temps de trajet domicile-client des salariés itinérants était du temps personnel et refusait l'application de la directive temps de travail. Étant directement applicable, il ne s'agissait que d'une question de temps avant que le juge français n'opère son revirement.

L'arrêt commenté présente la situation suivante : un salarié est recruté en tant qu'inspecteur régional sous le régime du forfait jours. Par suite, il parvient à obtenir l'annulation de son forfait, lui ouvrant dès lors la voie à une demande de rappel des heures supplémentaires effectuées.
C'est dans ce contexte qu'il entend démontrer que les trajets domicile/clients effectués durant cette période constituaient bien du temps de travail effectif. Il soulève deux arguments que la Cour de cassation ne retiendra pas : son domicile devrait être considéré comme un lieu de travail ; durant ces trajets, le salarié serait tenu de répondre aux directives de son employeur.

Bien que la solution diffère avec la décision de 2022, l'enjeu porte sur le temps de trajet des salariés itinérants. S'agit-il dès lors d'une simple redite ?

Il faut retenir de cette décision que le débat s'est déplacé autour du pouvoir d'appréciation des juges. S'agissant des arguments soulevés par le demandeur, la Cour de cassation considère qu'il appartient aux seuls juges du fond d'évaluer si le travail réalisé à domicile est suffisamment important pour pouvoir qualifier les trajets de déplacement entre lieux de travail entraînant la qualification d'un temps de travail effectif. Sur ce point, les juges de la Cour d'appel ont relevé qu'il n'était pas démontré que les tâches que le salarié devait effectuer à son domicile pouvaient permettre la qualification de lieu professionnel. Partant, la Cour de cassation n'est venue y apporter aucune analyse.
Sur le second point, le salarié ne manquait pas d'arguments : le véhicule de service est équipé d'un GPS ; obligation de respecter des plannings ; contrôle des trajets par l'employeur. Mais les juges du fond ont apprécié que le salarié pouvait de sa propre initiative désactiver le GPS, élément jugé suffisant pour écarter la qualification de temps de travail effectif et la Cour de cassation de ne pas aller plus en avant dans l'analyse.
La Haute Cour a ainsi posé la règle et laisse désormais le soin aux juges d'en apprécier l'application. Chacun est ainsi dans son rôle, même si l'on aurait pu trouver à redire sur le refus de reconnaître le temps de travail effectif dès lors que le caractère au moins partiellement professionnel a été démontré.

Ne serait-il finalement pas souhaitable que des principes soient fixés dans le cadre de temps de trajets missionnés ou contractuels pour lesquels il est peu possible pour le salarié de vaquer à des occupations personnelles ? Une piste que les partenaires sociaux pourraient être amenés à creuser dans les entreprises.

Michel Pépin

Lutte contre les violences faites aux femmes

L'UNSA encore et toujours mobilisée

©Jacob Lund-stock.adobe.com

Instituée depuis 1999, le 25 novembre est la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Parce que l'UNSA fait de la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes, une priorité, elle a appelé ses militantes et militants à participer aux manifestations organisées partout en France.

À l'occasion de cette journée, l'UNSA rappelle qu'il faut des actes, des moyens et une politique ambitieuse de lutte contre les violences et notamment au travail.

Depuis plusieurs années, les violences sexistes et sexuelles au travail sont apparues au grand jour. Celles-ci touchent les femmes de toutes professions, de toutes catégories socioprofessionnelles, du secteur privé comme public.

Le constat est sans appel : 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée, voire un licenciement.

Les représentants UNSA dans les entreprises et les administrations sont engagés dans ce combat. Mais une nouvelle étape doit désormais être franchie pour le gagner.

Le 12 avril, la France a ratifié la Convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention prévoit que les États la ratifiant mettent en place des politiques de prévention et assurent une sensibilisation accrue des personnes concernées. Or, le gouvernement ne l'accompagne pas d'évolutions du droit français pour y être totalement conforme.

L'UNSA demande que des concertations soient ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi :

- L'obligation de formation des personnels des ressources humaines, encadrants, élus dans les instances représentatives du personnel…
- Des moyens pour que les référent·es harcèlement/violence puissent jouer leur rôle syndical : prérogatives clairement définies, temps de délégation, formations…
- La mise en place de sanctions pour les entreprises et établissements qui n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié.
- L'obligation annuelle d'une sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles sur le temps et lieu de travail.
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie, interdiction de licenciement, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle…
- Des droits pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles travaillant dans des entreprises sans représentant•e du personnel puissent être défendues et accompagnées par un syndicat face à leur employeur.

L'UNSA s'engage aussi au quotidien en sensibilisant et formant ses adhérentes et adhérents. Elle milite pour une tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement dans tous ses syndicats, dans les entreprises, les administrations et dans la société.

Florence Dodin

Observatoire de l'imprévoyance

UNE INITIATIVE DU GROUPE vyv

15 milliards d'€ par an

C'est le coût de l'imprévoyance en France, estimé par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV, c'est-à-dire le **montant des prestations de prévoyance non servies, par défaut ou insuffisance de couverture**, aux personnes rencontrant des situations d'incapacité, d'invalidité, de perte d'autonomie ou de décès. Ces insuffisances entraînent pour les personnes concernées et leurs proches **des pertes de revenus, des surcoûts et des pertes de chance**.

Les actifs : 8,5 milliards d'€

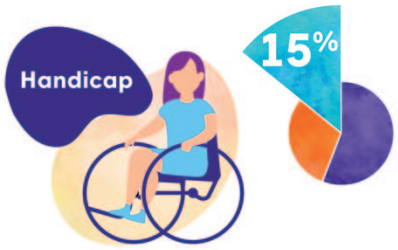
1,9 milliard d'€

2,1 milliards d'€

1,2 milliard d'€

3,1 milliards d'€

Les enfants : 2,2 milliards d'€



Les seniors : 4,3 milliards d'€

652 millions d'€

3,1 milliards d'€

598 millions d'€

Pour en savoir plus

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

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532661832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. DirCom Groupe VYV/AIC - © GettyImages - 0386-1022.

Harmonie mutuelle · mgen · mmg · MNT · SMACL ASSURANCES · vyv · groupe Arcade vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE – SOINS & ACCOMPAGNEMENT – LOGEMENT

GROUPE vyv

Née à Fontenay-le-Comte, Yamina Benahmed Daho signe un roman largement autobiographique.
Après la guerre d'Algérie, les parents de la narratrice s'installent dans un lotissement d'une petite cité vendéenne. On suit le quotidien de cette famille de harkis dans la France des années 60 et 70. Démontant au passage quelques clichés, ce court récit constitue une fine analyse sociologique, doublée d'un portrait attachant d'une enfance et d'une adolescence en milieu périurbain.

La Source des fantômes
de Yamina Benahmed Daho,
collection « L'arbalète »
aux Éditions Gallimard

La nature regorge de superpouvoirs en matière de longévité.

Saviez-vous qu'il existe un requin âgé de 390 ans ou qu'une espèce de méduse est capable de rajeunir lorsqu'elle est menacée ? Doctorant en biologie moléculaire à l'université de Copenhague, Niklas Brendborg nous embarque au cœur du processus de vieillissement, mêlant exploration scientifique et histoires extraordinaires.
D'une expérimentation réussie de modification de l'ADN humain aux cellules millénaires des séquoias, en passant par de prometteuses perspectives face au cancer et à la maladie d'Alzheimer, cet ouvrage nous révèle de fascinants secrets de santé et de longévité de la nature
À savourer avec délice !

Pourquoi les méduses ne vieillissent pas et autres secrets de longévité de la nature
de Niklas Brendborg
aux Éditions Leduc

3 questions à

1 Nos livres d'histoire nous ont inculqué l'image d'une femme de la préhistoire effacée, assignée à un rôle secondaire aux côtés d'un homme fort et conquérant.
Dans votre ouvrage vous nous dites que la réalité était autre. Pouvez-vous nous éclairer ?

Nous avons montré que ces clichés ne reposent sur rien. Je me suis dit « quels sont les faits archéologiques qui nous permettent de dire cela ? Quelles sont les preuves ? ». Aucune ne démontre que c'était des hommes qui taillaient les outils et pas des femmes. Dans une première étape, j'ai donc essayé de démontrer tout ce qui était faux, ce qui ne reposait sur rien. Dans la deuxième étape, démontrer la réalité est très compliqué. Je peux tout vous raconter sur un biface, mais je ne peux pas dire si c'est un tailleur ou une tailleuse qui l'a réalisé. Qui a peint Lascaux ? On peut savoir l'espèce humaine, la période, si c'était un droitier ou un gaucher, le nombre d'auteurs, on ne peut pas savoir si c'était un homme ou une femme. Si l'on se dit « c'est normal, c'était comme ça », on ne cherchera pas à savoir si c'est vrai. C'est quand on dit que ça ne repose sur rien qu'on commence à chercher.

Une recherche a été faite sur les squelettes de femmes du paléolithique, époque des chasseurs cueilleurs, qui va jusqu'à 10 000 ans avant notre ère. On s'est rendus compte que ces femmes n'étaient pas si faibles, vu la robustesse de ces squelettes. Si vous pensez que ces femmes étaient fragiles, vous allez déduire que leurs activités étaient liées à cette fragilité. Il n'y avait pas plus de sépultures masculines que féminines, et pas plus d'objets funéraires dans les premières que dans les secondes. Dans le traitement des morts, qui reflète la société des vivants, on ne voit pas d'infériorisation des femmes.

On s'est interrogés sur l'art qui, jusqu'aux années 80, était vu par le regard des hommes. Selon quelles hypothèses, ces sculptures, comme les statuettes de Vénus, auraient été réalisées uniquement par des hommes ? Selon une vision masculine, les femmes n'allaient pas dans les galeries souterraines, alors que celles-ci comportent des mains d'hommes et de femmes. Pourquoi ne pas envisager que les peintures à proximité avaient été réalisées aussi par des femmes ? Il ne faut pas oublier que la période s'étend sur 25 000 ans, de l'Angleterre jusqu'à la Sibérie et que les motivations des sociétés qui ont produit ces objets étaient diverses. On a construit un archétype de l'homme et celui de la femme, alors que la réalité est beaucoup plus diversifiée.

2 Pour quelles raisons, par quels mécanismes cette représentation erronée s'est-elle construite et installée ?

Ces préhistoriens précurseurs du début du XIXe siècle étaient tous des hommes, et en plus d'Europe occidentale. Ainsi, un modèle patriarcal, avec une famille monogame, un papa, une maman, des enfants, a été calqué sur ces sociétés

Marylène Patou-Mathis

Marylène Patou-Mathis est préhistorienne, directrice de recherche au CNRS. Elle est l'auteure de *L'homme préhistorique est aussi une femme*.

très anciennes. Et à l'infériorisation des femmes dans les textes religieux, va s'ajouter le travail des anthropologues qui vont faire des mesures sur les humains, faire des catégories, les hiérarchiser. On a jugé que les femmes étaient inférieures parce qu'elles ont un cerveau plus petit que celui des hommes. Ces préhistoriens, dont un grand nombre d'abbés, reliaient surtout la femme à la reproduction. Depuis qu'on sait qu'on doit chercher, on a fini par trouver.

Dans le monde occidental judéo-chrétien et gréco-romain, cette vision de la femme s'enracine dans les textes religieux, chez les Grecs et les Romains. Surtout au XIXe siècle, il y a eu une forte influence des auteurs antiques, Aristote, Platon… Même si, de tout temps se sont levés des hommes plus éclairés, tel Lucrèce qui a défini les trois âges de la terre, tel Lamark face au créationniste Cuvier. Des savants, des savantes ont été combattus parce que ce qu'ils défendaient n'était pas dans l'air du temps et qu'il était plus facile pour la société de considérer qu'il y avait des êtres, des peuples inférieurs et supérieurs. Si la femme est jugée inférieure, c'est plus facile de la commander, de la soumettre avec un code Napoléon exécrable. C'est plus facile de coloniser des peuples classés inférieurs. Ce processus d'infériorisation a permis des hiérarchisations qui ont fait énormément de mal et qui doivent être bannies.

Alors qu'au Moyen-âge, des femmes étaient guérisseuses, accoucheuses, au XVIe siècle, l'Église a voulu remettre les femmes à leur place. Plus tard, la Révolution a été une période noire pour les femmes. Après les combats pour l'éducation, pour le droit de vote, pour l'indépendance financière, en ce moment la bataille est menée pour l'égalité. C'est aberrant qu'il n'y ait toujours pas l'égalité des salaires !

3 Comment éradiquer enfin ce mythe selon lequel la femme serait inférieure à l'homme par nature ?

C'est par l'enseignement qui est aujourd'hui entaché de sang. Il faut changer la représentation des femmes dans les livres scolaires. Dans les années 50, on montrait le papa qui fumait sa pipe dans son fauteuil et la maman qui faisait le ménage ou la vaisselle. C'est très important d'avoir enlevé ces images dans les livres scolaires. Mais aujourd'hui, un obscurantisme vient empêcher cette évolution concernant l'égalité entre les individus, pour la couleur ou le genre. C'est terrible parce que c'est à l'École qu'on doit apprendre tout cela. Aujourd'hui, parce que pèse aussi le discours orienté des médias des politiques qui défendent l'idée que les femmes sont faites pour s'occuper des enfants, il est nécessaire de répéter qu'il n'y a aucune légitimité pour soutenir que la société doit être patriarcale.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet

Proposée par le Centre des monuments nationaux et la Fondation pour la mémoire de l'esclavage, l'exposition retrace l'histoire du combat de ces femmes et de ces hommes, illustres ou méconnus, qui ont osé se dresser contre l'esclavage, dans les colonies comme en métropole. Elle raconte comment, dans le premier empire colonial français, l'irrépressible volonté de liberté des esclaves révoltés et les idéaux universels des Lumières se sont rencontrés.

L'exposition *Oser la liberté*
est à voir au Panthéon (Paris 5e)
jusqu'au 11 février 2024

Disparue en 2019, Agnès Varda est une figure emblématique de la Nouvelle Vague et du cinéma français. Elle est mise à l'honneur dans cette exposition qui plonge le visiteur au cœur de l'univers de la réalisatrice, photographe, féministe, en phase avec les réalités sociales de son temps. Près de 250 œuvres témoignent d'une artiste polymorphe, précurseure, libre et populaire qui, tout au long de sa vie, n'a jamais cessé de se réinventer.

L'exposition *Viva Varda*
est à voir jusqu'au 28 janvier 2024
à la Cinémathèque française (Paris 12e)

Les abonnés UNSA TPE ont la parole

Stéphanie, 50 ans, juriste depuis 23 ans, dans une coopérative HLM de 9 salariés, a accepté de répondre à nos questions.

Bonjour Stéphanie, pouvez-vous m'expliquer en quelques mots votre activité ?
Au quotidien, je gère principalement tout ce qui est relatif à l'accession à la propriété et au logement ainsi que les relations avec les notaires et les avocats.

Principalement ? Cela veut dire que vous avez d'autres missions ?
Oui, tout à fait. J'ai des missions très diversifiées. La taille même de l'entreprise requiert une grande polyvalence. Je participe aussi au volet administratif, aux montages financiers…

Diriez-vous que vous aimez votre métier ?
J'adore mon métier et précisément la diversité des missions.

Voyez-vous des avantages à travailler dans une très petite entreprise ?
Oui très clairement ! J'aime en particulier les liens qui se tissent entre les salariés et l'esprit familial. Nous ne sommes pas des numéros. Dans le travail j'ai des réponses rapides et quand j'ai un problème je trouve facilement les solutions parce qu'il y a moins d'intermédiaires que dans une grande structure.

J'imagine qu'il doit y avoir quelques inconvénients ?
Tout n'est jamais rose. Je pense que le point négatif est l'évolution : dans ses missions et au niveau salaire, la TPE sur le long terme nous limite.

Vous êtes abonnée (offre tranquillité) au syndicat UNSA TPE depuis peu. Quelles ont été vos motivations ? Quelles sont vos attentes ?
Eh bien, la société actuelle est compliquée. Je pense qu'il est important de se prémunir. Le domaine juridique est vaste et peut-être que moi aussi, j'aurai besoin d'être accompagnée et conseillée. De plus, j'apprécie l'autonomie et l'indépendance de l'UNSA.

Avez-vous eu le temps de découvrir notre site *tpe.unsa.org* ?
Je trouve le site agréable, facile d'utilisation et la FAQ juridique très intéressante.

Propos recueillis par ***Virginie Dabbarh-Forté***

M'abonner ? c'est facile et c'est en ligne

Je crée mon compte sur tpe.unsa.org

1) Je choisis mon mot de passe
2) Je choisis mon offre d'abonnement
3) Je paie par CB ou Paypal (je peux résilier à tout moment)
4) Je profite de mes avantages d'abonné
5) Je suis conseillé et protégé en cas de souci.

Plus d'informations ?

Contacter Virginie Dabbarh-Forté (Responsable UNSA TPE)
tpe@unsa.org

Gilles Mondon

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)

Guillaume G. sociétaire a dit :

“J’attends que mon conseiller me propose des contrats adaptés à mon évolution de vie.”

On s’adapte toujours à vous, Guillaume.

Bilan personnalisé

Faites **le point sur votre situation actuelle** avec votre conseiller.

MACIF

La Macif,
c’est **vous.**

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

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.

UPCOOP MILITE POUR L'ACCÈS À LA CULTURE POUR TOUS

Démocratiser l'accès à la culture, l'engagement de UpCoop.

Aux côtés des organisations syndicales et des acteurs culturels, UpCoop porte des dispositifs au service de la démocratisation sociale et culturelle des salariés. Encourageant ouverture d'esprit et curiosité, les solutions culturelles d'UpCoop contribuent à l'épanouissement personnel et à la création de lien social.

UpCoop réaffirme sa volonté de rapprocher tous les publics des lieux et manifestations culturels, favoriser la diversité artistique et soutenir le secteur culturel.

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up chèque lire

Up chèque culture

Up c'kdo Culture

Retrouvez les solutions UpCoop sur **up.coop**
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop est partenaire de l'

UNSA Libres ensemble

Up Coop

bearideas Crédit photo : Shutterstock / lapandr