

UNSaMag

UNSA Magazine • N°231 mars 2023 • prix : 2,50 €

Le retour du social



Le syndicalisme des solutions

Mon choix c'est l'UNSA

SUIVEZ-NOUS



@UNSA_Officiel

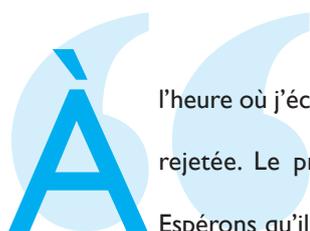


www.unsa.org



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Le retour du social



À l'heure où j'écris ces lignes, le 49.3 a été activé et la motion de censure rejetée. Le président va s'exprimer dans les heures qui viennent.

Espérons qu'il ait pris conscience de la violence des mesures de recul de l'âge de départ en retraite et de la brutalité de la procédure parlementaire et qu'il annonce le retrait de la loi.

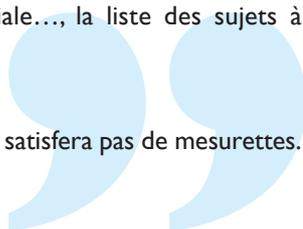
S'il s'obstine, il fera du mal à la démocratie française. L'histoire n'est pas totalement finie puisque le Conseil constitutionnel peut encore censurer la loi et que la procédure du RIP* a été enclenchée.

L'UNSA continuera à s'opposer à cette réforme et appelle à participer massivement à toutes les mobilisations à venir.

Mais la force de notre mobilisation contre la réforme des retraites signe aussi le retour du social qui s'impose maintenant sur le devant de la scène. Aborder la question des retraites, c'est aborder toutes ces questions mises de côté depuis tant d'années.

Rien ne sera plus comme avant. Conditions de travail, augmentations salariales, égalité femme/homme, répartition des richesses, justice sociale..., la liste des sujets à traiter est longue.

L'UNSA, comme les travailleuses et les travailleurs, ne se satisfera pas de mesurette.



* Référendum d'initiative partagée : ici le texte indiquerait que l'âge de départ en retraite ne peut pas excéder 62 ans.

Sommaire

Zoom sur...	4
• L'UNSA dans les médias	
Ils-elles font l'UNSA	5-6-7
• Résultats électoraux	
• Nouvelles sections	
• Créateurs de sections	
Actu nationale	
• Réforme des retraites : l'UNSA mobilisée	8
• Dérèglement climatique et santé au travail	9
• Les aidants familiaux	10
• Squatteurs et loyers impayés : projet de réforme	11
• Élections CSE : PLEASE vous accompagne	12
• Partage de la valeur : avancées à souligner	13
Dossier	15-18
• Santé et qualité de vie au travail	
International	20
• L7, sommet des syndicats du G7	
Fonction publique	20-21
• Ouverture des chantiers Fonction publique	
• Déficit d'attractivité : opération « séduction » ?	
Libertés & droits humains	23
• Dix mesures contre le sexisme	
Focus juridique	24-25
• Démission du représentant de proximité	
• Renouvellement de la période d'essai	
IRP	26
• Revalorisation des minima de branches	
Culture et Société	28-29
• Interview de Quentin Müller	
Transition écologique	30
• Sécheresse hivernale	
Adhésion UNSA Magazine	30

L'UNSA dans les médias



AFP 16 mars - Laurent Escure :

« En utilisant le 49-3, le président choisit de répondre à une crise sociale par un affaiblissement démocratique. C'est pour l'exécutif une triple défaite : populaire, morale et politique. L'UNSA ne laissera pas faire ».



17 mars - Vanessa Jereb :

« Cela fait des mois que nous alertons le gouvernement sur la montée de la colère. L'intersyndicale a demandé au président à être reçu, il a refusé ! ».



16 mars - Dominique Corona :

« Le gouvernement a échoué à vouloir diviser l'intersyndicale ».



15 mars - Laurent Escure :

« Si le 49-3 est utilisé, le problème social risque de se transformer en crise politique ».



10 mars - Laurent Escure :

« Nous ne serons pas responsables des débordements, nous appelons à des manifestations pacifiques, populaires, respectueuses des biens et des personnes ».



Le Journal du Dimanche

9 mars - Dominique Corona :

« Nous allons gagner car nous sommes calmes, sereins et déterminés ».



9 mars - Dominique Corona :

« Le vote du Sénat n'est pas une surprise, et il ne change rien à la mobilisation ».



6 mars - Laurent Escure :

« Il y a une déconnexion du gouvernement avec la réalité, on les appelle à la raison ! ».



4 mars - Laurent Escure :

« Je n'attends aucune inflexion de la part du Sénat ».



20 février - Laurent Escure :

« Une " bonne " réforme des retraites, c'est d'abord une réforme qui ne soit pas punitive pour celles et ceux qui travaillent. Le patronat pourrait mettre la main à la poche. ».



8 février - Tribune de Laurent Escure et Dominique Corona :

« Il faut aménager les carrières des seniors dès l'âge de 57 ans et réfléchir, dans les entreprises, les services publics, à une organisation du travail qui ne contraindrait plus les salariés à assumer un métier pénible plus de dix ans ».



15 février - Luc Farré :

« Le postulat qui dit que nous avons besoin de faire une réforme des retraites n'est pas juste ».



7 février - Laurent Escure :

« Quelle image le président de la République donnerait à dire " Je suis le président qui cède à la violence et je ne suis pas un président qui cède à un mouvement populaire, pacifique et nombreux " ».

UNSA MAGAZINE 231 MARS 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 LETHILLAY - TÉL. : 01 39 86 19 08
REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : MARS 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

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 9011 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver dans leurs entreprises en quelques semaines.

Transport et logistique

- **Gefco France**
Etupes (25) - 177 salariés
- **Fedex Express France**
Tours (37) - 4860 salariés
- **Perrenot Narbonne**
Montredon-des-Corbières (11) 100 salariés
- **Qualitair § Air Dimotrans**
Roissy-en-France (95) - 100 salariés
- **Transport Durand**
Saint-Brice-Courcelles (51) - 122 salariés

Transport de voyageurs

- **Transdev contrôle sécurité**
Les Ulis (91) - 54 salariés
- **Transdev Touraine**
Tours (37) - 341 salariés

Métallurgie

- **Stanley Black § Decker France Services**
Besançon (25) - 99 salariés
- **Safran Nacelles**
Florange (57) - 182 salariés

Chimie

- **SI Groupe-Béthune**
Béthune (62) - 72 salariés

Santé privée

- **AFTC**
Besançon (25) - 62 salariés
- **Clinique de Tournan**
Tournan-en-Brie (77) - 181 salariés
- **Hôpital Saint Luc Saint Joseph**
Lyon (69) - 1102 salariés
- **LBMS MS Bio Pôle Antilles**
Sainte-Anne (97) - 133 salariés

Bureaux d'études

- **Esri France**
Meudon (92) - 195 salariés

Assainissement

- **SARP Hygiène Bâtiment**
Nanterre (92) - 46 salariés

Immobilier

- **Valloire Habitat**
Orléans (45) - 244 salariés

Spectacle

- **Parc Astérix**
Plailly (60) - 834 salariés

Association

- **Association La Jeunesse Ried Brun**
Muntzenheim (68)
- **Association du site de la Défense**
Nanterre (92)

Ferroviaire

- **Thalys**
Paris (75) - 169 salariés

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://www.unsa.org/IMG/pdf/jecreeunessectionsyndicaleunsa.pdf>



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

Voici quelques résultats électoraux des sections UNSA

➤ Retrouvez tous les résultats électoraux du moment sur notre site :
<https://www.unsa.org/2601>

Élections Air France : l'UNSA est vraiment le syndicat qui monte !

Les élections viennent d'avoir lieu dans le grand groupe aérien français. Plus de 41 288 salariés regroupés dans 7 CSE étaient appelés aux urnes. Ils ont répondu présents avec un taux de participation de plus de 77,5 %.

L'UNSA devient le 3^e syndicat avec 16,28 % progressant de 3 points et de près de 500 voix.

C'est le syndicat qui progresse le plus et dans chacune des 7 CSE :

- CSE Exploitation aérienne - 18 631 salariés - l'UNSA obtient 23,3 % (+7,8 points).
- CSE Industriel DGI - 7608 salariés - l'UNSA est le 1^{er} syndicat avec 32,67 % (+13 points).
- CSE Exploitation Hub - 5341 salariés - l'UNSA obtient 9,21 % (score identique).
- CSE Pilotage Économique - 4675 salariés - l'UNSA obtient 6,65 % (+1,1 point).
- CSE Exploitation Court Courrier - 2522 salariés - l'UNSA obtient 9,89 % (+2,7 points).
- CSE Systèmes d'information DGSI - 1332 salariés - l'UNSA obtient 24,17 % (+7 points).
- CSE Cargo - 1179 salariés - l'UNSA obtient 9,21 % (+2 points).



Safran AirCraft Engines

Paris - Métallurgie - 13 329 salariés - l'UNSA obtient 1077 voix, soit 11,9 % des suffrages.

- CSE Evry (91) - 3726 salariés - l'UNSA arrive 1^{ère} avec 29,1 %, progressant en voix et en pourcentage.
- CSE Gennevilliers (92) - 1504 salariés - l'UNSA obtient 12,5 %.
- CSE Villaroche - Moissy-Cramayel (77) - 4978 salariés - l'UNSA obtient 6,1 %.
- CSE Melun- Montereau (77) - 1025 salariés - l'UNSA obtient 5,5 % (+ 3 pts).

L'UNSA dispose d'une grande marge de progression étant absente des 4 autres sites : Châtellerault (86), Istres (13), Le Creusot (71) et St Quentin-en-Yvelines (78).



Safran Spacecraft Propulsion

Vernon (27) - Métallurgie - 90 salariés - l'UNSA devient majoritaire avec 64,1 %.

Eurostar International Limited

Paris - 309 salariés - Branche ferroviaire - l'UNSA confirme sa première place avec 115 voix, 56,9 % des suffrages et 8 sièges.



Aéroport Marseille Provence

Marignane (13) - 343 salariés - Transport aérien personnel au sol - l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 26,1 % des voix et 3 sièges.



Téva Santé

La Défense (92) - 263 salariés - Industrie pharmaceutique - l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 29,2 % des voix.



Soccoim (groupe Veolia)

Chaingy (45) - Activité de traitement des déchets - 5 CSE - 420 salariés - l'UNSA renforce sa première place et obtient 44,3 % des suffrages, l'UNSA est le 1^{er} syndicat dans chaque CSE.



CPAM de la Sarthe

Le Mans (72) - Sécurité sociale - 443 salariés - l'UNSA obtient 100 % des voix et des sièges, progressant de 24 points et de 34 voix. FO disparaît.



GHSV Fondation St Vincent-de-Paul - Cliniques Toussaint et St Luc

Strasbourg (67) - Hospitalisation privée non lucratif - 1334 salariés - l'UNSA confirme sa première place avec 75,4 % des suffrages et 17 sièges.



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

Gilles Mondon

Trois portraits de militants créateurs de section

Des hommes et des femmes ont décidé de se prendre en main, pour faire avancer le dialogue social. Ils et elles ont créé une section syndicale UNSA dans leur entreprise, leur établissement. Nous vous présentons ici trois de ces militants.

➤ **Jean-Hugues, 59 ans, agent de maîtrise chez EDF, île de la Réunion, Saint-Denis (643 salariés).**



« Dans l'entreprise depuis 31 ans, ma mission actuelle est de réaliser un inventaire cartographique des réseaux. J'ai travaillé dans de nombreux et différents domaines et j'ai rejoint l'UNSA pour ses valeurs.

Nous souhaitons améliorer la communication entre l'encadrement et les agents, trouver des solutions aux difficultés que rencontrent beaucoup de salariés (évolution professionnelle bloquée, harcèlement, malaise au travail, absentéisme).

Je travaille en collaboration avec la CFE Énergies sur l'ensemble de l'entreprise et nous préparons depuis quelques mois les prochaines échéances importantes, dont les élections professionnelles qui auront lieu en novembre 2023 ».

➤ **Christophe, 48 ans, conducteur de four et pétrisseur depuis 25 ans chez Barilla France à Montierchaume (36), 467 salariés.**



Spécialisé dans la fabrication de pain de mie et viennoiserie fraîche, le groupe Barilla est implanté sur 4 sites en France. Avec le regroupement de l'usine de Châteauroux en 2015, le site de Montierchaume est devenu la plus grande boulangerie industrielle de France, avec la fabrication de plus de 70 000 tonnes de pains de mie et viennoiseries par an.

« J'ai connu l'UNSA grâce à mon frère, élu UNSA. La liberté sur le terrain et l'accompagnement grâce à la plateforme PLEASE ont été des éléments déterminants dans mon choix de rejoindre l'UNSA. Je souhaite travailler à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés. Nous allons préparer les élections professionnelles qui auront lieu en septembre 2023 ».

➤ **Alexis, 26 ans, conducteur receveur depuis 3 ans chez Transdev Rhône Alpes Interurbain à Corbas (69), 237 salariés.**



Spécialisée dans le transport routier de voyageurs, l'entreprise a été créée il y a 12 ans.

« Jamais syndiqué, j'ai été convaincu par un collègue de ce que pouvait m'apporter l'UNSA. Actuellement je fais du transport scolaire. L'amplitude horaire est très large : je commence à 6h30 et finis à 19h10, avec un temps de pause assez long. Je voudrais améliorer la qualité de travail et la reconnaissance de l'employeur. Nous allons préparer les élections de mars 2023, aidés par la plateforme PLEASE. ».

Propos recueillis par **Isabelle Reynaud**

L'UNSA mobilisée contre la réforme des retraites !

Retour non exhaustif et en images sur nos mobilisations des derniers mois



Dérèglements climatiques et santé au travail

Enquête inédite au CESE



©Quality Stock Arts-stock.adobe.com

Quelle est la prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ?

Face à cette question centrale, le CESE a décidé, au sein de la Commission travail emploi, de produire un avis « Travail, santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? ». Outre les auditions d'experts, la commission a souhaité interroger les acteurs du dialogue social dans leur diversité. C'est donc naturellement que l'UNSA a partagé ce questionnaire avec tous ces représentants, sur l'ensemble des territoires.

Le 14 février, le CESE a organisé dans ses locaux une journée en partenariat avec les Assises du travail, en présence du ministre du Travail et du secrétaire général du Conseil national de la Refondation, afin de restituer les réponses à cette enquête et les principaux enseignements.

Ces questions se retrouvent dans de nombreuses discussions au sein des entreprises et des administrations. Nos représentants sont largement confrontés à ces questionnements par les adhérents, l'ensemble des salariés et dans l'exercice de leur mandat. Les résultats de l'enquête permettent d'étayer ce que chacun et chacune perçoit au quotidien.

Parmi ces constats que l'enquête pointe, on peut noter un décalage important entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif perçu sur les sujets d'environnement. Ainsi, si 80 % de la population interrogée se sent concernée à titre personnel, seulement 35 % des personnes interrogées constatent que ces sujets sont à l'ordre du jour dans leur entreprise ou administration.

Les répondants s'accordent sur le fait que si l'engagement **des partenaires sociaux aide à mieux se saisir de la compé-**

tence environnementale dans les entreprises, il y a une nécessité forte de formation.

Si le phénomène d'anxiété est relatif face aux changements environnementaux puisque 64,6 % des répondants n'éprouvent pas d'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de leur travail, il existe néanmoins une conscience de la relation forte entre le climat et la santé.

Sur les impacts du climat sur le travail, l'ensemble des personnes interrogées cite en premier lieu les effets sur la santé, puis sur les conditions de travail et enfin sur les déplacements, mais des différences existent selon les catégories socio-professionnelles.

Pareillement, 70 % des répondants considèrent que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peuvent affecter la santé des salariés et des agents.

Face à ces constats, la Commission travail emploi va désormais travailler à la rédaction de l'avis qui sera présenté en séance plénière le 25 avril prochain. Ces questions sont de plus en plus prégnantes dans les travaux du CESE, un avis santé-environnement ayant déjà été rendu en mai 2022.

Les questions de santé-environnement, l'impact des changements climatiques sur le travail sont pour l'UNSA des sujets majeurs qu'il est nécessaire de traiter dans tous ses aspects.

Ainsi, pour nous, les grands défis climatiques doivent être intégrés dans l'action syndicale. La formation de l'ensemble de nos représentants doit devenir la norme et constitue un levier puissant pour l'avenir.

Martine Vignau - Présidente du groupe
Jean-Marie Truffat - membre de la Commission travail emploi

UNSA Retraités

Retour de congrès avec un projet syndical enrichi

Le VII^e congrès de l'UNSA Retraités est désormais clos. Temps de réflexion intense, au cours duquel, les délégués, assidus et concentrés, ont permis d'enrichir notre projet syndical. Ce projet, riche de 76 mandats précis sur les questions de la place du retraité dans la société, en France et dans l'Union européenne, du pouvoir d'achat, de la santé de l'autonomie et du cadre de vie des retraités, fixe notre feuille de route pour les quatre ans à venir^(*).

La question de la fin de vie, notamment dans le cadre de la Convention citoyenne, a fait l'objet d'un débat approfondi lors de ce congrès. Les mandats portés par l'UNSA Retraités sur cet enjeu peuvent retenir l'attention de l'UNSA, lors des échanges et débats autour de sa prochaine résolution générale.

Plus généralement, l'UNSA Retraités se veut force de propositions, à l'appui de son expertise sur certains domaines, pour permettre à l'UNSA de mieux prendre en compte les attentes des aînés et les questions qui ont un rapport au transgénérationnel. À son niveau, l'UNSA Retraités se propose de contribuer à l'élaboration de l'édifice commun que constitue la résolution générale de l'UNSA.

Prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres

Une population invisible et silencieuse

Onze millions de personnes accompagnent un proche fragilisé par la maladie, le handicap et/ou l'âge. Conjoint, enfant, parent, membre de la famille ou de l'entourage... ils sont aidants, elles sont aidantes et tous engagés à titre non professionnel, dans l'accompagnement de la vie quotidienne. Au cœur d'un dispositif de solidarité, ils s'efforcent d'exercer au mieux ce rôle rarement choisi, car le plus souvent imposé par des circonstances difficiles ou imprévues, mission à laquelle ils n'ont été ni préparés ni formés.

Prendre en charge un proche confronté à des fragilités est un investissement physique et émotionnel générant parfois des difficultés (manque de temps, stress, gestion de la souffrance de la personne aidée, fatigue, isolement...) et parfois des contraintes matérielles (la perte de revenu).

Pas facile pourtant lorsqu'on est aidant de parler de soi et de se faire aider, c'est pourtant essentiel pour ne pas s'oublier soi-même !

Les dispositifs de soutien

- Le congé du proche aidant : suspendre ou réduire son activité professionnelle pour venir en aide à un proche. Limité à 66 jours pour la durée de la carrière professionnelle, il est indemnisé sous forme d'une Allocation journalière de proche



@Freepik

aidant (AJPA) qui peut être mobilisée pour un accompagnement allant d'une demi-journée à quelques semaines.

- Le droit au répit : créé par la Loi d'adaptation de la société au vieillissement de décembre 2015 pour permettre à la personne aidante de se reposer et d'éviter l'épuisement, il est constitué d'une aide limitée à 500 € par an qui permet de financer l'accueil de jour ou de nuit de la personne aidée, un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial, un relais à domicile.
- Échanger avec d'autres aidants : un bol d'air générateur de liens pour rompre l'isolement. Il n'existe pas d'écoute plus attentive que celle d'autres aidants.

Prévoir l'avenir

L'action des aidants contribue à soulager la vie des plus fragiles mais répond également à une réalité économique. Sans les aidants bénévoles, le système de soin serait encore plus en difficulté. Mais aider ne doit pas rimer avec précarité ou mise en péril de sa propre santé. La société doit répondre aux enjeux du vieillissement de la population qui va accroître le rôle des aidants dans l'accompagnement et le maintien à domicile des seniors en perte d'autonomie.

Lors de son dernier congrès national, l'UNSA Retraités a inscrit dans sa résolution générale la nécessité d'un accompagnement social, psychologique et financier, aussi bien pour les personnes en perte d'autonomie que pour les aidants.

^(*) Retrouvez les mandats à consulter sur le site de l'UNSA Retraités

L'équipe de l'UNSA Retraités

Projet de loi sur les squatteurs et les impayés

Inquiétude pour les plus démunis



©beatrix kido-stock.adobe.com

Ce projet de loi qui vise à protéger les logements contre l'occupation illicite et à une meilleure protection contre les impayés, inquiète tous les acteurs du logement social. Pour la Défenseure des droits, Claire Hédon, la réforme proposée ne « parvient pas à garantir un équilibre nécessaire entre les droits des occupants illicites et ceux des propriétaires. (-) Le renforcement de la pénalisation de l'occupation illicite, ou l'assouplissement des procédures d'expulsion en raison de loyers impayés, ne sont ni nécessaires, ni proportionnés ».

Que prévoit le projet de loi ?

- sur les squatteurs :
 - il aligne les sanctions sur celles prévues pour les propriétaires qui organisent eux-mêmes l'expulsion, en changeant les serrures par exemple ;
 - il instaure une exonération de la responsabilité civile du propriétaire et son obligation d'entretien en cas d'occupation illicite.
- sur les impayés :
 - il étend la procédure d'expulsion express, sans recours à un juge, en incluant notamment de manière systématique dans les contrats de bail une « clause de résiliation de plein droit », qui peut être suspendue par un juge si le locataire en fait la demande ;
 - il raccourcit les délais de procédure ;
 - il pénalise le locataire qui se maintient dans les lieux à la suite d'un jugement d'expulsion devenu définitif.
- sur le renforcement de l'accompagnement des locataires en difficulté, volet introduit par le Sénat.

Pour l'UNSA, c'est un texte disproportionné qui ne vise que les locataires sans contrepartie pour les propriétaires, avec en toile de fond les questions de mal-logement et d'inégalités d'accès au logement, dans un contexte de baisse des revenus, de hausse des prix et des loyers, d'augmentation du nombre de sans-abri et de la pauvreté.

Pour l'UNSA, on fait peser sur le locataire l'incapacité de l'État à reloger, à faire appliquer ses propres lois sur les marchands de sommeil, sur les obligations en matière de rénovation énergétique, sur le fonds d'indemnisation des bailleurs en cas d'impayés (seuls 50 % seraient indemnisés à ce jour et de façon partielle) et à prévenir efficacement les expulsions.

Ce projet de loi, justifié par la volonté de protéger les petits propriétaires et les squatteurs et locataires malhonnêtes, s'appliquera pour autant sans distinction et cela appelle un certain nombre de remarques :

- éviter que les marchands de sommeil ne cherchent à utiliser ce dispositif ;
- trop réduire les délais des différentes étapes de la procédure peut être contre-productif, car c'est dans ces délais que la majeure partie des dettes locatives se résolvent ;
- se passer d'un juge en cas d'impayés est dangereux pour les locataires. Seul un juge a le pouvoir d'apprécier la situation sociale du locataire et de vérifier les critères de décence des logements, le cas échéant. Les recours vont être rendus plus difficiles et posent la question de la connaissance et de l'accès aux droits.

Ce projet de loi semble également répondre aux propriétaires qui se disent découragés de louer, en raison d'une procédure trop complexe et trop longue. Cependant rien n'assure que l'assouplissement prévu va permettre à des logements restés vacants, de retrouver le chemin de la location.

Olivier Klein, ministre du Logement, ne peut déclarer que la situation du logement en France est une bombe sociale et laisser passer une loi qui rompt avec la protection des plus fragiles qui ont avant tout besoin d'un accompagnement précoce et adapté.

Rachel Brishoual

Élections CSE

L'UNSA PLEASE à vos côtés



Quels sont les services proposés ?

L'UNSA PLEASE est le service dédié aux équipes de terrain de l'UNSA pour répondre à leur besoin d'accompagnement stratégique, juridique, de conseil, de formation et de création graphique. Les différents secteurs de PLEASE sont mobilisés pour faire progresser l'UNSA. Pour les élections, nous proposons un accompagnement personnalisé, des fiches pratiques et des outils.

Quelles sont les actions réalisées ?

Les équipes sollicitent PLEASE à différents niveaux. L'accompagnement s'étend de l'élaboration de la stratégie de campagne avec l'équipe à l'aide à la réalisation des contenus de communication et à l'organisation de l'équipe de campagne. L'équipe peut aussi utiliser les services Créa Com pour le maquetage des documents. On peut également adresser des fiches pratiques, « 12 étapes pour réussir les élections », et des outils pour créer soi-même les documents aux couleurs de l'UNSA.

PLEASE accompagne aussi pendant le déroulé des opérations électorales : négociation du protocole d'accord préélectoral, contrôle de la validité des listes, des dépouillements et des procès-verbaux.

Que faire après les élections ?

Tout de suite après les élections, il faut commencer à préparer les étapes suivantes. La gestion du mandat implique de s'organiser et de se former. L'ensemble des services de PLEASE continue d'accompagner les équipes pour maintenir la dynamique de campagne et pour les faire progresser dans leur pratique syndicale.



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

La première chose à faire est de prendre contact avec le Centre de formation de l'UNSA (CEFU) pour établir un programme de formation tout au long du mandat. Les élus peuvent le faire financer par le CSE, le budget de fonctionnement étant prévu pour ça. Trop souvent les élus ne l'utilisent pas en intégralité alors qu'ils auraient pu se former davantage et permettre à d'autres militants de profiter de formations offertes par le centre de formation de l'UNSA.

Elsa Regent

Partage de la valeur : des avancées à souligner

Les négociations paritaires sur le partage de la valeur ont débouché sur un Accord national interprofessionnel (ANI). L'UNSA estime que cet accord permettra quelques progrès, notamment pour les salariés des petites entreprises.

Selon les annonces du gouvernement, l'accord serait repris en intégralité, sans être dénaturé et intégré dans un projet de loi « travail » qui devrait voir le jour au cours du printemps prochain.

Le salaire, variable essentielle du partage de la valeur

Le document paritaire rappelle sans ambages que le partage de la valeur au sein des branches professionnelles et des entreprises passe essentiellement par le salaire « *qui doit être l'élément principal de la reconnaissance du travail et des compétences mises en œuvre par les salariés* ».

Pour l'UNSA, c'est un point de départ crucial, qu'il est nécessaire de rappeler et de marteler. De même, comme il est aussi indiqué, les dispositifs de partage de la valeur ne doivent pas se substituer à des éléments de salaire.

Des progrès pour les salariés des petites entreprises

Les avancées les plus notables inscrites dans cet ANI concernent le partage de la valeur au sein des plus petites entreprises (- de 50 salariés).

D'une part, il sera demandé aux organisations d'employeurs et de salariés de chaque branche d'engager des négociations « *visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un accord type de participation facultatif* » avant le 30 juin 2024. Ici, la formule de la prime de participation pourra éventuellement déroger à la formule légale.

D'autre part, les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, devront mettre en place obligatoirement au moins un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation...), si elles remplissent notamment la condition de réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

L'UNSA estime que c'est un progrès intéressant vers un accès plus important des salariés des plus petites entreprises à ce type de dispositif.



©Nuthawut-stcok.adobe.com

En outre, la volonté d'aménager les règles de franchissement du seuil de 50 salariés par la suppression de la règle reportant de 3 ans l'obligation de mettre en place la participation en cas d'existence d'un accord d'intéressement va dans le bon sens, même si, selon l'UNSA, il est nécessaire d'aller plus loin.

L'UNSA juge également positifs les nouveaux cas permettant de débloquer l'épargne salariale, à savoir les dépenses liées à la rénovation énergétique, celles engagées en tant que proche aidant ou pour l'achat d'un véhicule propre, neuf ou d'occasion.

La prime de partage de la valeur ne doit pas être pérenne

Concernant la prime de partage de la valeur (PPV, ex PEPA ou prime Macron), l'ANI prévoit de la faire entrer dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne d'entreprise ainsi que de maintenir, à partir de 2024, son régime social et fiscal « favorable » pour les entreprises de moins de 50 salariés. De son côté, l'UNSA n'est pas favorable à l'extension et à la pérennisation de la PPV.

Un point qualitatif et quantitatif doit absolument être fait pour montrer dans quelle mesure la PPV pourrait remplacer des augmentations des salaires. L'UNSA propose également que l'État compense l'absence de cotisations sociales qui auraient dû être afférentes au versement de la prime de partage de la valeur si elle n'était pas désocialisée.

L'UNSA suivra avec attention la transcription de l'ANI dans le futur projet de loi travail du gouvernement.

Vanessa Jereb



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.

Focus sur la santé et la qualité de vie au travail



Les assises du travail ont été lancées le 2 décembre 2022 par le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Menées dans le cadre du Conseil national de la Refondation (CNR), elles ont pour but de faire émerger des propositions sur l'avenir du travail. L'UNSA y a pris toute sa part, et notamment pour faire avancer la question de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les travaux des assises ont été répartis en 3 thèmes :

- Les rapports au travail
- La démocratie au travail
- La qualité de vie au travail

Ce dernier thème incluait une réflexion sur la réduction des accidents du travail graves ou mortels et les maladies professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle et le mieux vivre au travail.

1 Réduire drastiquement les accidents du travail et les maladies professionnelles

La France comptabilisait plus de 1000 morts au travail en 2021. Plus d'1,2 million d'accidents du travail ont été déclarés pour cette même année. Selon la DARES⁽¹⁾, 1 accident du travail sur 20 est grave, 1 sur 1000 est mortel. Au total, ce sont 885 travailleurs qui ont trouvé la mort en raison d'un accident du travail. Les statistiques recouvrant les maladies professionnelles ne sont guère plus glorieuses. En 2021, elles sont à l'origine de plus de 14 millions de jours d'arrêt de travail, plus de 25 000 incapacités permanentes et de 279 décès.

Si par le passé la France a réduit le nombre d'accidents et de morts au travail, on observe une stagnation depuis 10 ans. Cette tendance démontre que nous sommes au bout d'une logique et qu'il convient désormais de changer de méthode.

➤ Mieux organiser la prévention

L'UNSA préconise de changer de paradigme en matière de santé au travail. Il faut donc s'attaquer aux causes plutôt qu'aux conséquences. La prévention prend du temps à produire ses effets, mais elle est nécessaire. Elle doit se construire avec ses acteurs (préventeurs, employeurs, représentants des travailleurs, travailleurs).

Les propositions portées par l'UNSA

- Désigner **un chef de file de la prévention en France** pour fédérer, organiser et coordonner l'ensemble des acteurs de la prévention.
- L'accès à un **guichet ou une porte d'entrée unique** pour les petites et moyennes entreprises et administrations afin de les accompagner dans la mise en œuvre de réelles politiques de prévention.
- Pour une meilleure prévention, **l'ensemble des travailleurs (y compris ceux de la Fonction publique) doit pouvoir bénéficier d'un suivi régulier par un médecin du travail**, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

⁽¹⁾ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du Travail)

➤ Faire de la prévention une véritable culture

Les actions et politiques de prévention interviennent encore trop souvent en aval (prévention secondaire voire tertiaire). Il faut changer de culture et penser la prévention de façon collective. Pour l'UNSA, elle doit être réfléchie en amont des projets d'entreprises. Cela implique :

- d'élaborer des diagnostics partagés, y compris avec les travailleurs et leurs représentants en amont de toute organisation ou réorganisation du travail ;
- d'élargir le champ de la réflexion aux risques climatiques et environnementaux ;
- de détecter des signaux faibles ne reposant plus sur les seuls managers de proximité.



Les propositions portées par l'UNSA

- Les branches professionnelles nous semblent le niveau le plus à même de prendre en compte les spécificités des métiers. C'est donc **à travers les branches que peuvent se négocier des politiques de prévention ambitieuses** en fixant des objectifs à atteindre concertés (négociations, réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, etc.).
- **Valoriser les gains financiers** qu'engendre une bonne politique de prévention pour l'employeur.
- La sous-traitance en cascade est une réalité. Elle dilue de fait la responsabilité des donneurs d'ordre. Il est donc indispensable de **responsabiliser d'une manière ou d'une autre ces derniers**.
- **La sous-déclaration d'accident et de maladie doit être lourdement sanctionnée** lorsqu'elle est identifiée. À cette fin, il convient notamment de mieux informer les travailleurs de leurs droits en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- L'UNSA plaide donc pour une **meilleure prise en compte de la prévention et de la QVCT dans les formations professionnelles** (CAP, BEP, BAC pro, ...) et universitaires.
- **Les représentants du personnel** doivent pleinement se saisir des questions de santé au travail et pour cela bénéficier de moyens adaptés. Ils doivent à minima pouvoir **bénéficier d'un renforcement de leur formation** (y compris pour les représentants de proximité).



➤ Améliorer les outils existants pour une meilleure prévention

La législation actuelle prévoit de nombreux outils. Pour l'UNSA, ils doivent être parfois mieux activés ou améliorés pour être au service de la prévention et de la santé des travailleurs.

L'UNSA considère également nécessaire que les DUERP⁽²⁾ et les plans d'actions afférents prennent en compte le genre. En effet, pour un même métier, les tâches ne seront pas réparties de la même façon selon que le travailleur est un homme ou une femme (exemple dans les entreprises de ménage où les hommes se voient confier généralement les tâches physiques quand les femmes sont affectées aux tâches répétitives). L'identification des risques par génération nous semble également une piste à explorer puisqu'un jeune embauché n'est pas exposé aux mêmes risques qu'un travailleur expérimenté en fin de carrière.

Les propositions portées par l'UNSA

- **Le recours à la majoration** (en cas d'accidentologie élevée) **ou à la bonification de la cotisation AT-MP** doit être renforcé.
- Les **sanctions pour non publication du DUERP et des plans afférents** doivent être augmentées.
- En cas de non-publication ou d'alerte des services de prévention et de santé au travail, **les plus petites entreprises et administrations** doivent pouvoir disposer d'un **accompagnement rapide** pour les aider à répondre à leurs obligations légales.
- Faire évoluer le DUERP pour mieux protéger les travailleurs :
 - en obligeant les entreprises utilisatrices à **lister les risques afférents au recours à l'intérim et/ou à des travailleurs détachés** et à adapter leurs plans d'actions en conséquence ;
 - en **prenant en compte le genre et la génération** dans l'évaluation des risques.

⁽²⁾ Document unique d'évaluation des risques professionnels

2 Prévenir l'usure professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi

L'absence de données fiables en matière de risque de désinsertion professionnelle pose la question de la place qu'on lui accorde aujourd'hui en France et du pilotage des politiques menées. La DARES estime qu'1 à 2 millions de travailleurs seraient exposés à la désinsertion professionnelle, mais ces chiffres demeurent des estimations.

Pour l'UNSA, la progression des maladies chroniques combinée à l'intensification du travail ou encore à l'allongement de la durée d'activité font de la prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions, un enjeu important pour les années à venir.

Les propositions portées par l'UNSA

Redonner une place essentielle et un espace de dialogue dédié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail en installant une Commission santé, sécurité et conditions de travail (**CSSCT**) obligatoire dans toutes les entreprises dotées d'un CSE.

➤ La question des métiers pénibles

Si le risque de désinsertion professionnelle peut être multifactoriel, l'exposition à un ou des facteurs dits « de risques professionnels » doit particulièrement être prise en compte. La loi prévoit à cet effet plusieurs obligations pour les employeurs et une série de dispositifs pour les travailleurs.

Cependant, en l'état, ces dispositifs ne sont pas suffisants pour lutter efficacement contre l'usure professionnelle et le risque de désinsertion qui en découle.

Les propositions portées par l'UNSA

- **Réintégrer les 4 critères de pénibilité** supprimés en 2017 (postures pénibles, charges lourdes, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques) ouvrant droit au compte professionnel de pénibilité (C2P).
- L'élargissement du **C2P aux agents de la Fonction publique** qui ne bénéficient pas du service actif.
- Pour sortir les travailleurs de la pénibilité :
 - **Définir un nombre d'année maximum au-delà duquel un travailleur ne peut plus être exposé** à un ou des risques professionnels.
 - À défaut, mettre en place un **Conseil en évolution professionnelle (CEP) obligatoire** l'année des 40 ans.



➤ La question des travailleurs expérimentés

Le risque qu'un travailleur soit touché par une maladie chronique augmente avec l'âge. Au-delà de ce constat, l'intensification du travail joue sur la fatigue et l'endurance des travailleurs expérimentés. Ces phénomènes peuvent conduire à un risque de désinsertion professionnelle plus élevé.

Les propositions portées par l'UNSA

- **Aménager les fins de carrières** après 57 ans par exemple, en réduisant le temps de travail sans perte de rémunération et sans perte de droits à la retraite.
- Mieux **organiser la transmission des savoirs**, et donc potentiellement sortir des travailleurs expérimentés de la pénibilité et de l'usure professionnelle en assurant des missions de tutorat notamment.



➤ Lutter contre la stigmatisation et les idées reçues

La maladie ou le handicap peuvent souffrir de représentations au travail erronées de la part des employeurs, comme des travailleurs. Il faut donc bâtir une société plus inclusive visant à prévenir l'usure professionnelle et à faciliter le maintien dans l'emploi de tous.

Cela conduit à reposer la question du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). La DARES estime en effet que 31 % des entreprises soumises à l'obligation n'accueillent aucun travailleur en situation de handicap.

Les propositions portées par l'UNSA

- **Renforcer les sanctions financières** en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).
- En cas de non-respect de l'OETH, **les plus petites entreprises et administrations** doivent pouvoir disposer d'un **accompagnement rapide** pour les aider à répondre à leurs obligations légales.
- Combattre les idées reçues et **mieux informer sur les droits (y compris au travail) que confère la maladie ou le handicap.**
- **Lutter contre les stigmatisations, les idées reçues ou préconçues** en travaillant notamment sur la question des maladies et handicaps « invisibles » au travail.
- La reconnaissance du **burn-out et du bore-out comme maladie professionnelle.**

3 Renforcer le dialogue social sur les sujets de santé et de qualité de vie au travail, enjeu de performance globale et de sens de l'entreprise

La prévention contre les risques psychosociaux (RPS) est-elle la grande absente en matière de santé, de qualité de vie et de conditions de travail ? D'après les statistiques de la DARES, la réponse est plutôt oui puisqu'en 2016 seuls 40 % des DUERP intégraient la question des RPS. Si la nouvelle loi « santé au travail » ouvre la porte à la négociation de la qualité de vie et des conditions de travail, là encore c'est un changement radical de culture que nous devons collectivement impulser.

Il faut pour cela poser en toute clarté les questions de la santé, de la qualité de vie, du sens du travail et des conditions de ce travail.

Cette exigence impose la construction de diagnostics partagés sur toutes les formes de risques professionnels, y compris d'ordres climatique et environnemental, mais aussi la volonté d'aborder de façon plus générale l'organisation du travail, etc.

Les propositions portées par l'UNSA

- La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) **doit être intégrée lors de toutes « réflexions d'entreprise ».**
- La volonté partagée d'avancer sur ces sujets doit aller au-delà des chartes et guides de bonnes pratiques. Le changement de culture doit se traduire à travers la conclusion **d'accords QVCT** au niveau des branches, des entreprises et des administrations.
- Au vu des risques qui pèsent sur le travail, la question des **risques climatiques et environnementaux doit faire partie intégrante du dialogue social.**
- Lorsqu'un accord **QVCT** a été signé, ses dispositions (ou leur philosophie) doivent pouvoir se retrouver **dans tous les accords** de l'entité de travail (transpositions de la QVCT dans les accords de télétravail, dans ceux portant sur l'égalité hommes/femmes ou encore ceux relatifs à la formation, etc.).
- **Le dialogue social doit s'inscrire dans la durée.** Ainsi les accords doivent pouvoir être corrigés rapidement via des clauses de revoyure, ce qui nécessite des moyens pour organiser la réactivité.

Dossier réalisé par **Frédérique Galliat**



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

Sommet des organisations syndicales des pays du G7

Après son adhésion au Global Deal, l'UNSA poursuit son implication au-delà de l'Europe et participera pour la première fois au sommet annuel du Labour 7 (L7), qui regroupe les centrales syndicales des pays du G7.

Participer au sommet du L7 est l'occasion de dialoguer avec les principales parties prenantes (OIT, OCDE, FMI, OMC, Banque mondiale...) et, pour les dirigeants politiques du G7, de discuter des positions syndicales et de coordonner l'action du mouvement syndical mondial.

Un G7 pour agir ensemble

Le G7 est le regroupement informel des sept économies les plus avancées du monde (Allemagne, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon, Royaume-Uni) et de l'Union européenne. Représentant ensemble 40 % du PIB mondial, cela leur confère une responsabilité particulière pour apporter des réponses globales et solidaires, contribuer à la coordination du multilatéralisme et garantir les droits fondamentaux, notamment par le respect des conventions fondamentales de l'OIT.

La présidence du groupe, assurée par chacun des pays à tour de rôle pour un an, est chargée d'organiser les réunions ministérielles, dont celle sur le travail et l'emploi, et le sommet annuel qui donne lieu à une déclaration d'engagements.

Représenter les intérêts des travailleurs au sein du G7

Le L7 est l'un des groupes de consultation officiels du G7, avec le B7 (entreprises), le C7 (société civile), le W7 (femmes), le Y7 (jeunes) et d'autres. Leur rôle et l'étendue de leur participation aux groupes de travail sont déterminés par chaque présidence.

Le L7 est coordonné par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)*, qui se trouve à Paris et dont l'UNSA est membre, et la Confédération syndicale internationale (CSI). Il représente les intérêts des travailleurs et relaie les messages clés du mouvement syndical mondial, en amont et à l'occasion des réunions ministérielles sur le travail et l'emploi et du sommet du G7.

Chaque année, le L7 organise, dans le pays hôte du G7, un sommet réunissant les syndicats des pays du G7 et la Confédération européenne des syndicats où il adopte la Déclaration du L7 qui définit la vision, les priorités et les attentes du L7 vis-à-vis du G7.



2023, un appel à des mesures fortes pour un avenir plus durable et plus équitable pour toutes et tous

Le sommet du L7 aura lieu les 6 et 7 avril à Tokyo, en amont du sommet du G7 qui se tiendra à Hiroshima du 19 au 21 mai 2023. L'objectif est de poursuivre le travail de plaidoyer et de coordonner le mouvement syndical sur certains défis politiques clés du monde du travail, dans les pays du G7 et au niveau mondial. Au programme de ce sommet :

- Quatre sessions de travail autour des droits des travailleurs : les faire respecter en temps de crise, concilier l'action climatique, revendiquer un instrument contraignant sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, promouvoir un agenda mondial pour la justice sociale.
- Une déclaration « Défendre les droits des travailleurs en temps de crise » qui sera remise au premier ministre japonais lors d'une rencontre officielle.

Si ce forum de décision politique dans la gouvernance mondiale est important pour le mouvement syndical, il reste encore beaucoup à faire pour que la déclaration finale du sommet du G7 soit le reflet des engagements des ministérielles « travail et emploi » et que les décisions prises fassent l'objet d'un suivi.



* Organisation internationale de coordination entre les syndicats des pays membres de l'OCDE

Rachel Brishoual

Stanislas Guérini ouvre les chantiers Fonction publique 2023



©auremar-stock.adobe.com



©Africa Studio-stock.adobe.com



©Chlorophylle-stock.adobe.com



©Small365-stock.adobe.com

➤ L'exercice du dialogue social

Tirer un bilan des élections professionnelles (vote électronique, recours à des prestataires, organisation...) et suivre le fonctionnement des nouvelles instances. Le ministre propose de valoriser l'engagement syndical.

L'UNSA déplore les impacts de la Loi de transformation de la Fonction publique (LTFP) sur le dialogue social. Elle proposera des améliorations des conditions d'exercice du dialogue social.

➤ La protection sociale complémentaire

Elle comprend la poursuite des négociations dans le versant État pour la prévoyance, le versant territorial pour la prévoyance et la santé et son lancement dans le versant hospitalier.

L'UNSA souhaite qu'un projet d'accord soit soumis à signature au plus tard fin avril.

➤ Accès, parcours et carrières-rémunérations

Ces chantiers ont pour objet selon le ministre de :

- réviser les voies d'accès à la Fonction publique (concours, contractuels) ;

- revoir les mobilités, améliorer la formation et développer l'accompagnement individuel RH ;
- mettre en place une nouvelle politique salariale et de primes.

L'UNSA demande une conférence salariale pour réévaluer le point d'indice dans cette période de forte inflation et veillera à ce que chaque agent voit sa rémunération progresser. Elle a écrit au ministre début mars pour appuyer cette revendication forte.

➤ Fonction publique +

Ce chantier vise globalement à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, l'égalité professionnelle et la responsabilité sociétale et faciliter l'accès aux logements.

L'UNSA sera attentive à ce que l'évolution des pratiques managériales, l'amélioration de l'organisation et des conditions de vie au travail, l'égalité professionnelle ne continuent pas à être considérées comme un accessoire optionnel.

Luc Farré

Négociation prévoyance pour la FP de l'État

Un retard inquiétant...

Alors que les agents publics attendent avec impatience des avancées sur la contribution des employeurs à leur couverture prévoyance, les négociations stagnent.

Après avoir démarré la négociation par la couverture du risque décès sur le plan statutaire et discuté des rentes d'éducation, l'UNSA constate, qu'à cette date, la discussion sur les volets inaptitude, incapacité et invalidité n'a guère avancé. Certes le départ d'Amélie de Montchalin ainsi que de certains négociateurs de la DGAFP ont modifié le portage du dossier, certes les élections professionnelles ont mobilisé les énergies, mais rien ne justifie vraiment qu'au mois de mars les prestations prévoyance pour couvrir l'incapacité et l'inaptitude ne soient toujours pas définies et qu'aucune piste sur l'invalidité n'ait été esquissée.

Sous le coup d'un projet de loi qui veut faire passer l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans, la couverture prévoyance prend une importance accrue. En effet, le report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite aura pour conséquence une augmentation du nombre d'arrêts de travail de longue durée, d'invalidité et de décès précoces. Or, à ce jour, tous les agents ne sont pas couverts par une garantie prévoyance et la couverture de ceux qui le sont s'effectue le plus souvent via un couplage avec leur couverture santé dans des contrats référencés qui vont bientôt prendre fin.

Pour l'UNSA Fonction publique, il n'est pas question d'assister à une régression des droits actuels, le gouvernement s'est engagé dans une négociation dont l'objectif est une amélioration des droits des agents publics. Ce retard ne saurait perdurer, l'UNSA a interpellé le ministre pour faire avancer la négociation.

Annick Fayard

Secrétaire nationale UNSA Fonction publique

Déficit d'attractivité de la Fonction publique

Opération « séduction » ?



©Valerii Evlakhov/Valerii Evlakhov-stock.adobe.com

Confrontés à des difficultés de recrutement dans la Fonction publique, les employeurs publics ont choisi de mettre en avant « la marque employeur », à l'instar des marques des entreprises du secteur privé. Cela consiste à changer l'image de marque des « structures » qui emploient les agents publics. Autrement dit, les employeurs publics déploient des actions de marketing pour séduire de nouveaux candidats.

Mais séduire ne veut pas dire retenir. Après cet effort de communication, l'écart à combler pour ne pas mettre les nouveaux agents dans une situation de dissonance informationnelle est colossal. Les nouveaux recrutés vont en effet pouvoir mesurer au quotidien que le vécu de leur situation de travail est très éloigné, voire contredit l'imaginaire de la marque qui leur a été « vendue ».

Déjà, dans une enquête réalisée en 2017 par le CEREQ* auprès de la génération 2010, les jeunes, qui avaient occupé au moins un emploi dans la Fonction publique au cours de leurs sept premières années de vie active, témoignaient, pour un grand nombre, de leurs conditions d'emploi précaires. La première expérience dans le secteur était à 79 % en CDD (jusqu'à 91 % sur le versant territorial) contre 64 % sans le secteur privé. Seuls 14 % intègrent directement par le statut et seulement 7 % par un CDI. La stabilisation et la résorption de la précarité étaient en revanche plus lentes dans ce secteur que dans le secteur privé.

Depuis 2017, la situation ne s'est pas améliorée. La persistance du gel du point d'indice a fait chuter le pouvoir d'achat des agents

publics, l'inflation a déconstruit l'évolution de leur carrière, les demandes de ruptures conventionnelles se sont amplifiées de même que le *turn over* des contractuels. La loi de la transformation de la Fonction publique a permis de recruter davantage de contractuels et donc d'accentuer la précarisation de l'emploi. On assiste à une véritable crise d'attractivité.

L'UNSA constate malheureusement que la santé au travail, la réduction des risques professionnels, la prévention de la pénibilité, la qualité des relations professionnelles, l'organisation du travail, les conditions de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'ont pas connu dans cette même période un investissement soutenu des employeurs publics.

Pour l'UNSA, traiter les causes du déficit d'attractivité de la Fonction publique est essentiel et doit être un préalable pour engager durablement les agents dans des missions de service publiques. C'est en ce sens que l'UNSA participera et contribuera au chantier « Fonction publique + » prévu dans l'agenda social 2023.

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Annick Fayard

Dix mesures nécessaires pour combattre le sexisme en France

L'UNSA s'inquiète à la lecture du rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France du Haut Conseil à l'égalité et partage ses 10 préconisations.

Loin de reculer, le sexisme en France perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Tel est le constat alarmant du rapport annuel 2023 du HCE.

Le Haut Conseil à l'égalité fait état de 10 préconisations pour faire reculer le sexisme en France. L'UNSA partage ces préconisations et en demande la prise en compte effective le plus rapidement possible :

N°1 : augmenter les moyens financiers et humains de la justice pour former plus et en plus grand nombre les magistrats au sein des juridictions chargées de traiter les violences intrafamiliales, à l'instar de l'investissement espagnol.

N°2 : instaurer une obligation de résultats pour l'application de la Loi sur l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans un délai de trois ans, et prévoir une sanction financière en cas de non-respect de cette obligation dans ce délai.

N°3 : réguler les contenus numériques pour lutter contre les stéréotypes, représentations dégradantes, et traitements inégaux ou violents des femmes, en particulier les contenus pornographiques en ligne.

N°4 : rendre obligatoires les formations contre le sexisme par les employeurs.



©tomertu-stock.adobe.com

N°5 : généraliser l'égaconditionnalité (qui conditionne l'argent public à une contrepartie en termes d'égalité) et la budgétisation sensible au genre.

N°6 : créer une Haute Autorité indépendante pour lutter contre les violences sexistes en politique.

N°7 : conditionner les aides publiques à la presse écrite à des engagements en matière d'égalité.

N°8 : rendre obligatoire un système d'évaluation et une publication annuelle sur la part de représentation des femmes dans les manuels scolaires, informant voire conditionnant leur mise sur le marché, sur le modèle belge.

N°9 : interdire la publicité pour les jouets genrés sur le modèle espagnol.

N°10 : institutionnaliser la Journée nationale de lutte contre le sexisme le 25 janvier.

Vote au Sénat : un pas de plus vers la constitutionnalisation du droit à l'avortement !

Le 1^{er} février 2023, le Sénat a voté en faveur de l'inscription dans la Constitution de la « liberté de la femme » de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Ce vote à une très courte majorité (166 voix pour contre 152 voix en opposition) n'a eu lieu que parce qu'un sénateur a proposé dans un amendement de remplacer la phrase « La loi garantit l'effectivité et l'égal accès au droit à l'interruption volontaire de grossesse » par « La loi détermine les conditions dans lesquelles s'exerce la liberté de la femme de mettre fin à sa grossesse ».

Si l'UNSA regrette que le mot « droit » ait été retiré au profit de celui de « liberté », elle considère que ce vote au Sénat est

une étape supplémentaire dans le long chemin de la constitutionnalisation du droit à l'avortement qu'elle revendique fortement.

Les étapes sont encore nombreuses puisque la navette parlementaire va reprendre, l'Assemblée nationale et le Sénat devant adopter un texte identique, chose qui n'est donc pas le cas actuellement. Ensuite, se posera la question de l'organisation d'un référendum ou du dépôt d'un projet de loi constitutionnel par le gouvernement.

L'UNSA restera attentive à la suite qui sera donnée à cette avancée qui serait historique pour les droits des femmes !

Emilie Trigo

Représentant de proximité

Qui pour le remplacer en cas de démission ?



Rares sont les décisions portant sur les représentants de proximité, ces nouveaux représentants du personnel issus de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ayant institué le Comité social et économique. Le législateur a très peu encadré cette fonction. Il est prévu que les représentants de proximité soient membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité (art. L. 2313-7 du Code du travail). Les règles entourant la fonction du représentant de proximité sont principalement décidées lors des négociations. Seul un accord reconnaît l'existence des représentants de proximité dans la structure, prévoit leur nombre, leurs attributions et moyens de fonctionnement ainsi que les modalités de désignation. Ainsi, le Code du travail ne comporte pas de disposition spécifique concernant la contestation de désignation des représentants de proximité. Jusqu'ici aucune décision n'avait apporté des précisions sur la contestation de la désignation des Représentants de proximité (RDP). Dans un arrêt du 1^{er} février 2023 (n° 21-13.206), la chambre sociale de la Cour de cassation nous éclaire enfin sur ce point.

En l'espèce, un « accord portant sur la représentation du personnel au sein de l'enseigne Fnac » est signé. Il prévoit la mise en place d'un CSE unique, ainsi que des représentants de proximité au niveau de chaque site de plus de 11 salariés. À la suite de l'élection du CSE, un des quatre représentants (présentés par la CFTC) démissionne d'un site parisien. Au cours d'une réunion en visioconférence, le CSE désigne son remplaçant parmi deux candidats et choisit celui sans appartenance syndicale.

Le syndicat CFTC conteste la désignation devant le Tribunal judiciaire de Paris, par voie de requête et sans être représenté par un avocat. Selon le syndicat, cette désignation ne respecte pas les règles prévues par l'accord collectif et les avis de la

commission de suivi et d'interprétation de cet accord. En première instance, le tribunal se déclare compétent et annule la désignation. Le CSE et les salariés forment un pourvoi.

Plusieurs problèmes se posent :

- **Quel est le tribunal territorialement compétent pour juger de la contestation de la désignation d'un représentant de proximité ?**

Le représentant ayant vocation à exercer son mandat sur le site parisien, le Tribunal de Paris était bien compétent. « *Les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation* ». Si un CSE détient plusieurs RDP sur plusieurs sites, en cas de contestation, il convient de saisir autant de tribunaux judiciaires que de sites dont relèvent les différents RDP concernés.

- **L'action en contestation de la désignation d'un RDP nécessite-t-elle la constitution d'un avocat ?**

Pour rendre sa décision, la Cour de cassation s'appuie donc sur les textes relatifs aux contestations des élections du CSE et des délégués et représentants syndicaux, lesquels prévoient que le tribunal judiciaire est saisi sur requête de ces recours, et sont dispensés de la constitution d'avocat.

- **Les modalités de désignation prévues par l'accord doivent-elles s'appliquer pour le remplacement du RDP ?**

Pour la Cour de cassation, les RDP sont remplacés selon les règles et modalités prévues par l'accord pour leur désignation. En l'espèce, il convenait donc de désigner un RDP issu de la CFTC, et non un candidat libre.

Sophie Riollet - Juriste en droit social

Renouvellement de la période d'essai

Les mails comme preuve d'accord du salarié



©dusanpetkovic1-stock.adobe.com

Le renouvellement de la période d'essai est un sujet délicat pour les parties et il est important que cette possibilité soit suffisamment bien encadrée avant l'exécution même du contrat.

La règle est double : le renouvellement de la période d'essai ne peut intervenir qu'une seule fois et si un accord de branche étendu le prévoit. Cette possibilité doit également avoir été expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Ainsi, le salarié doit consentir de manière claire et non équivoque à ce renouvellement. En cas de doute sur ce consentement, les juges peuvent l'établir en s'appuyant sur d'autres éléments. Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date 25 janvier 2023 (n°21-13.699), faute d'accord exprès du salarié au renouvellement de sa période d'essai, les juges établissent le consentement de ce dernier à travers des échanges de courriels qu'il a adressés à d'autres recruteurs.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié embauché en qualité de directeur des ressources humaines sous le statut de cadre dirigeant, en contrat à durée indéterminée. Le salarié, bien qu'ayant signé la lettre de renouvellement sans autre mention, conteste la validité de ce renouvellement. Considérant ne pas avoir accepté ce renouvellement de manière claire et non équivoque, il saisit le Conseil de prud'hommes.

La Cour d'appel rejette sa demande, constatant le consentement au renouvellement de la période d'essai par la signature apposée sur la lettre d'engagement et au regard des courriels du salarié adressés à d'autres recruteurs, dans le cadre de sa recherche d'emploi.

Le salarié forme un pourvoi en cassation, estimant notamment que les courriels adressés aux autres recruteurs mentionnant le

renouvellement de sa période ne pouvaient être constitutifs d'accord clair et non équivoque à celle-ci. Argument rejeté par la Cour de cassation qui relève que la Cour d'appel avait bien notifié que, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, le salarié avait manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le renouvellement de sa période d'essai dans ses courriels. La Cour de cassation, approuvant la Cour d'appel, a considéré que la période d'essai avait donc été régulièrement renouvelée et, tout aussi régulièrement rompue.

Un échange de courriels peut établir le consentement du salarié. Les échanges de courriels entre un salarié et d'autres recruteurs sont des éléments pour apprécier le consentement du salarié au renouvellement de sa période d'essai. En indiquant à d'autres recruteurs que sa période d'essai était renouvelée, le salarié a manifesté sa volonté d'accepter ce renouvellement... Cette décision est surprenante. Rappelons que la Cour de cassation est exigeante sur cette notion de consentement du salarié dans le renouvellement de la période d'essai. Elle estime que ce renouvellement exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié, qui ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur (Cass. soc., 25 nov. 2009, no 08-43.008 ; Cass. soc., 22 sept. 2015, no 14-11.731). Ainsi, la signature ne suffit pas mais la mention d'un renouvellement dans un courriel adressé à d'autres recruteurs peut suffire... L'objet de ces mails est détourné, le salarié à la recherche d'emploi s'adresse à d'autres recruteurs, il mentionne le renouvellement de sa période et c'est suffisant pour être « une manifestation claire et non équivoque ».

Nul doute que la notion de consentement est écornée à travers cette regrettable décision...

Christian Hergès

Revalorisation des minima de branches !

Le décret d'application de la Loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 est paru au Journal officiel. Il précise comment inciter les branches à revaloriser les minima conventionnels et réduire le délai d'extension des avenants salariaux.

➤ Incitation à négocier

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le délai dans lequel les branches doivent ouvrir des négociations, lorsqu'un minima conventionnel est inférieur au Smic, est réduit à 45 jours au lieu de 3 mois.

Pour inciter les branches à négocier, notamment les minima conventionnels, la loi a aussi prévu d'autoriser le ministre à procéder à une fusion administrative des champs d'application des branches en cas de faiblesse de l'activité conventionnelle.

Le décret d'application précise que la faiblesse conventionnelle s'apprécie au regard de :

- La faiblesse du nombre d'accords ou avenants signés **dans les 2 dernières années**, notamment sur le salaire minimum national professionnel au moins égal au Smic.
- La faiblesse du nombre des thèmes de négociations obligatoires couverts **au cours des 3 dernières années***.

Le décret précise également que l'absence de réunion de la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) **au cours de l'année précédente** permet au ministre d'engager une fusion des branches.

➤ Avenants salariaux étendus dans les 2 mois

La durée maximale de la procédure d'extension des avenants salariaux est fixée à 2 mois, à compter de la réception de la demande, lorsque le Smic a connu 2 augmentations au cours des 12 derniers mois. À l'issue de ce délai, le silence du ministre du Travail vaut décision de rejet.

➤ Rappel des thèmes de négociations obligatoires au niveau des branches

Les négociations sont celles relatives :

- aux salaires ;
- à l'égalité professionnelle femmes-hommes et aux outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- à la conciliation entre vie pro et vie perso des proches aidants ;
- aux conditions de travail ;



©Andrey Popov-stock.adobe.com

- à la GPEC (Gestion des emplois et des parcours professionnels) et à la prise en compte de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- à la formation professionnelle ;
- aux classifications avec prise en compte de l'égalité professionnelle femmes-hommes et mixité des emplois ;
- à l'épargne salariale ;
- à l'organisation du temps partiel dans les branches concernées.

L'avis de l'UNSA

L'UNSA, dès la publication de la loi, a estimé que le délai réduisant de 3 mois à 45 jours pour négocier lorsqu'un minima conventionnel est inférieur au Smic allait dans le bon sens mais était insuffisant ! Elle demande qu'une négociation soit ouverte immédiatement et obligatoirement dès qu'un minima de branche devient inférieur au Smic.

Concernant la possibilité donnée au ministre de fusionner des branches en cas de faiblesse du nombre d'accords sur les minima conventionnels ou du nombre de thèmes de négociations obligatoires couverts, l'UNSA estime que cette disposition ne répond pas à l'urgence de la situation, d'autant qu'il faudra attendre longtemps une éventuelle intervention de l'État.

Florence Dodin







EXPERTISES RÉCURRENTES

- Situation économique & financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques



EXPERTISES PONCTUELLES

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





EXPERTISES EN SANTÉ AU TRAVAIL

- Projet important, introduction de nouvelle technologie
- Risque grave
- Réorganisation

NOUVEAU

EXPLICITE
Cabinet d'expertise comptable
inscrite à l'ordre des experts-comptables.

EXPLICITE SCT
Cabinet d'expertise en santé au travail,
certifié Expert CSE Qualianor.



UNE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS DÉDIÉE AUX CSE, DISPONIBLE ET À VOTRE ÉCOUTE



SUIVEZ NOS ACTUALITÉS



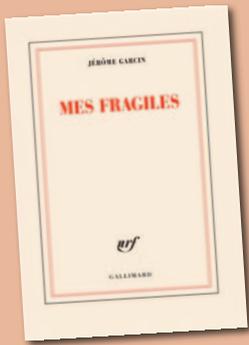

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

www.explicite-experts.fr

03.20.14.08.14

accueil@explicite-cse.fr

3 questions à



Faire d'un proche disparu un personnage de roman, c'est le maintenir vivant. Après *Olivier* consacré à son jumeau, fauché par un chauffard à 6 ans et *La chute de cheval* qui retrace la vie de son père, mort prématurément, Jérôme Garcin dresse le portrait de deux êtres chers, récemment disparus : sa mère, à l'ineffable joie de vivre et son frère Laurent, peintre de grand talent terrassé par la Covid, après avoir souffert du syndrome de l'X fragile provoquant des troubles neurologiques. Un témoignage poignant, jamais larmoyant, d'une grande sérénité, bouleversant d'affection retenue envers ces êtres chéris par-delà l'absence.

Mes fragiles
de Jérôme Garcin
aux Éditions Gallimard



De tout temps, les femmes ont agi, régné, milité, combattu. Et pourtant, elles sont pour la plupart absentes des manuels scolaires. Pourquoi ce silence ? Titou Lecoq s'appuie sur les découvertes les plus récentes pour analyser les mécanismes de cette vision biaisée de l'histoire. Mordante, irrésistible, avec elle, tout s'éclaire ! Un grand récit passionnant pour redonner vie à ces grandes oubliées.

Les Grandes oubliées : pourquoi l'Histoire a effacé les femmes
de Titou Lecoq
aux Éditions de l'Iconoclaste



1 Des témoignages bouleversants d'hommes et de femmes dénoncent un système d'exploitation terrible dans les pays du Golfe. Comment un tel système peut-il perdurer en toute impunité ?

Ce qui le rend possible, c'est l'interdépendance entre ces puissants et riches pays producteurs d'énergies que sont l'Arabie Saoudite, les Émirats, le Qatar, le Koweït, le Bahreïn, Oman, d'une part et les démocraties occidentales, d'autre part, qui ont besoin de cette énergie, surtout dans le contexte de crise énergétique que nous connaissons avec l'invasion russe de l'Ukraine. Peu d'actions sont réalisées de conserve de la part des Nations Unies ou des démocraties occidentales qui pourraient, devraient faire pression, taper sur la table et dire : « Ça suffit ! La manière dont vous traitez vos travailleurs étrangers, c'est de l'esclavagisme qui est universellement interdit, alors que vous avez aboli l'esclavage et ratifié des accords concernant les droits humains ». Nous aurions la possibilité de condamner ces pays-là, les mettre au ban des nations, à l'écart des relations diplomatiques, comme nous le faisons avec la Corée du Nord et la Russie, en ce moment. Mais aujourd'hui, il existe un tel besoin de contrats militaires et commerciaux, nos industries en occident et en Europe ont un tel besoin de faire des affaires avec ces pays

qui disposent d'argent frais et d'énergies, il y a en fait une telle interdépendance capitaliste et stratégique que se sont imposés l'immobilisme et une faible envie de se mêler de leurs affaires « domestiques ».

Il faut souligner aussi le poids d'un racisme omniprésent. Ces travailleurs qui viennent d'Afrique, d'Asie, de pays en voie de développement, représentent une aubaine parce qu'ils constituent une main-d'œuvre bon marché et qu'ils sont prêts à tous les sacrifices pour envoyer de l'argent à leur famille afin qu'elle puisse se nourrir. Il est possible de ne pas les payer avec plusieurs mois de retard ou même ne pas leur verser de salaire pour telle ou telle raison, l'intervention de multiples sous-traitants faisant que, parfois, l'argent n'arrive pas jusqu'à ses destinataires. Même si le droit qatari, saoudien l'interdit. Mais les revendications judiciaires sont impossibles de la part de ces travailleurs, sous peine d'être licenciés et renvoyés dans leur pays, en perdant ce pour quoi ils avaient dépensé des sommes importantes afin de pouvoir travailler. Il faut dire aussi que cette main-d'œuvre, si corvéable, aussi peu en capacité de revendiquer ses droits, attire les plus grandes entreprises du monde entier qui peuvent construire, investir dans des chantiers à moindre coût et réaliser des marges bénéficiaires incroyables.

Quentin Müller

Co-auteur avec Sebastian Castelier de l'ouvrage *Les esclaves de l'homme-pétrole*.

Quentin Müller et Sebastian Castelier sont des journalistes spécialistes de la péninsule arabique. Ils écrivent dans des médias nationaux et internationaux.



2 Face à ces exactions, ces atteintes très graves, quelles actions mènent les organisations de défense des droits humains ?

Depuis vingt ans, Amnesty International, les autres grandes ONG internationales, ne cessent de dénoncer ces graves atteintes aux droits humains à l'égard de ces travailleurs. Mais les pays visés se moquent totalement de ces alertes et ne reconnaissent absolument pas ces interventions, considérant que ces organisations n'ont pas à dicter leur politique intérieure.

3 Des mesures de protection sont-elles prises par des pays d'Afrique et d'Asie, principaux pourvoyeurs de ces travailleurs ?

De la part des pays « exportateurs » de main-d'œuvre, on constate à la fois une impuissance et un manque de considération pour leur population locale. Le gouvernement népalais a mis en place des aides économiques pour venir en aide à des veuves, à des travailleurs revenus blessés, à des enfants dont le père, la mère sont morts au travail. Mais ces aides ne vont pas vers ceux qui, en très

grand nombre, ne sont pas passés par les canaux officiels ou qui se sont adressés à des agences d'intérim crapuleuses, laissant leur famille dans le désespoir et le dénuement économique.

Des pays africains, comme le Kenya, Madagascar, ont mis en place des mesures cosmétiques pour interdire à leurs ressortissantes de partir pour officier comme femmes de ménage vers les pays du Golfe, ayant constaté le grand nombre de problèmes, de meurtres, de tortures physiques et morales. Ce sont, hélas, des mesures qui ne s'inscrivent pas sur le long terme. Ces pays pauvres, qui ont besoin d'exporter leur main d'œuvre à cause d'un fort taux de chômage, ne peuvent se priver des transferts d'argent vers les familles, des devises qui rentrent dans le pays. Ces mesures, dont l'interdiction de départ qui peut être contournée par le départ du travailleur depuis un pays voisin, sont donc toujours inefficaces et n'ont pas vocation à protéger les populations locales.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



La villa Anne-Marie, à Izieu, a servi de refuge à 105 enfants juifs âgés de 3 à 16 ans, de mai 1943 au 6 avril 1944, jour de la rafle ordonnée par Klaus Barbie. C'est à travers notamment des dessins d'enfants qu'est retracée leur vie quotidienne ainsi que celle des 44 pensionnaires et 6 animateurs qui s'y trouvaient alors et qui furent eux-mêmes déportés et assassinés. À voir pour ne pas oublier.

L'exposition
Tu te souviendras de moi

est au Musée d'Art et d'Histoire du Judaïsme à Paris jusqu'au 23 juillet 2023



Germaine Richier fut la première artiste femme à être exposée au Musée national d'art moderne en 1956. Près de 70 ans plus tard, le Centre Pompidou la met à l'honneur en lui dédiant une rétrospective à travers quelque deux cents œuvres puissantes. Cette sculptrice, surnommée « l'Ouragane », dépassant les préjugés et les stéréotypes de genre, a durablement marqué le monde de l'art de son empreinte.

Cette exposition est à découvrir au Centre Pompidou jusqu'au 12 juin 2023

Sécheresse hivernale : une réaction gouvernementale aride !



©Bruno Bleu-stock.adobe.com

Cette année, la France a connu le mois de février le plus sec depuis 1959, sans véritables épisodes pluvieux entre le 21 janvier et le 21 février pour le territoire métropolitain. Il s'agit d'une tendance plus ancienne puisque sur les 18 derniers mois, 15 ont été déficitaires en précipitations. Bilan : six départements du sud de la France ont déjà été placés partiellement en alerte sécheresse, une situation exceptionnelle en hiver ! 80 % des nappes souterraines de métropole étaient en février à des niveaux inférieurs à la normale, selon les données du BGRM (Bureau des recherches géologiques et minières) contre moins de 50 % en février 2022.

L'agro-climatologue Serge Zaka estime que les nappes phréatiques ne retrouveront pas un niveau satisfaisant d'ici début avril. Selon lui, quelles que soient les précipitations dans les mois à venir, le manque d'eau sera un problème encore plus aigu que pendant l'été 2022.

Le réchauffement climatique même en hiver

Selon plusieurs scientifiques (GIEC, CNRS), le réchauffement climatique favorise ces épisodes de sécheresse, leur fréquence et leur intensité. D'après une étude du CNRS publiée mi-février, si les sécheresses existaient avant 1915 (causées notamment par les anticyclones), elles étaient moins intenses et moins étendues.

Face à la bataille de l'eau, un plan de sobriété et de résilience se fait attendre

Le ministre de la Transition écologique promet la publication d'un plan « Eau » dans quelques jours.

Ce plan comporterait une cinquantaine de mesures et traiterait de la sobriété, de la quantité, de la qualité, des moyens financiers et de la gouvernance. Le ministre n'a toutefois pas précisé si les mesures seraient coercitives ou incitatives.

Pour l'UNSA, il devient urgent de repenser notre approche et nos pratiques liées à l'accès, la gestion et la consommation de l'eau, face à la recrudescence des événements climatiques extrêmes.

Elle espère qu'un véritable plan de résilience sera mis en place et que les investissements publics seront à la hauteur des enjeux...

Alors qu'il n'y avait pas d'urgence à réformer le système des retraites (cf. le rapport du COR), le gouvernement aurait été bien avisé de concentrer ses efforts et ceux de la nation sur les réelles urgences et l'eau en est une !

Que de temps perdu...

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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

AGENTS DU SERVICE PUBLIC

DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

REJOIGNEZ NOS PLUS DE 3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN





UpCoop, 1^{re} SCOP À MISSION

En janvier 2023, la Société Coopérative et Participative UpCoop est devenue entreprise à mission, la positionnant ainsi comme la première Scop à mission, et s'est dotée d'une raison d'être « Coopérer durablement pour un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale », inscrite dans ses statuts.

Depuis près de 60 ans, la coopérative de salariés UpCoop incarne des principes singuliers :

-  Gouvernance démocratique ;
-  Redistribution à part égale de la valeur créée ;
-  Attachement au dialogue et au progrès social ;
-  Développement équilibré et responsable, cohérent avec une démarche sociétale et environnementale engagée.

Pour marquer cette nouvelle étape d'une longue histoire militante de démocratie et de progrès social initiée par la création du Chèque Déjeuner, Up change de nom, devient UpCoop et va encore plus loin dans son engagement collectif, en affirmant son ambition de contribuer de façon durable aux évolutions de la société.



Soutenir
le pouvoir d'achat



Améliorer
la qualité de vie

Retrouvez les solutions de paiement et de services à utilité locale et sociale de la coopérative UpCoop sur up.coop

Le groupe Up
est partenaire de

