

UNSaMag

UNSA Magazine • N°216 avril-mai 2021 • prix : 2,50 €



Élections TPE :

Merci !





Expert & partenaire des CSE
pour une économie plus humaine

Une équipe de professionnels dédiée aux CSE,
disponible et à votre écoute



EXPERTISES RÉCURRENTES

- Situation économique & financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques



EXPERTISES PONCTUELLES

- Activité partielle longue durée
- Accord de performance collective
- Rupture conventionnelle collective
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Droit d'alerte



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

06.03.16.13.70 • accueil@explicite-cse.fr

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



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Encouragement

Les résultats des élections des salariés des Très petites entreprises sont désormais connus. Ils marquent une nouvelle progression de l'UNSA qui devient la troisième force syndicale, toute proche de la deuxième place. Nous sommes la seule organisation à gagner en voix et en pourcentage. Ces résultats constituent pour nous un encouragement dans notre volonté de porter un syndicalisme de proximité, de services et de protection des travailleurs les plus précaires et les plus éloignés des collectifs de travail. Et cet engagement ne se limite pas au temps des élections, il s'inscrit dans la durée et va s'étendre au-delà des travailleurs des TPE, notamment à tous ceux qui alternent des contrats précaires et des périodes de chômage.

Ce succès électoral aux élections TPE vient s'ajouter aux progrès constants de l'UNSA à toutes les élections du secteur privé comme de la Fonction publique. Il confirme ainsi que l'UNSA est bel et bien le syndicat qui monte. Notre représentativité ne cesse de s'améliorer et nous permet de défendre encore plus efficacement les femmes et les hommes qui nous font confiance et plus largement l'ensemble des travailleurs.

Je profite de cet éditorial pour remercier les militantes et les militants de terrain qui, à travers notre dispositif des aides de proximité, à travers leur syndicat, leur fédération, permettent à l'UNSA de progresser à chaque échéance et aux salariés de trouver un accompagnement quotidien.

Sommaire

Zoom sur... 4

- L'UNSA dans les médias
- Agenda

Ils-elles font l'UNSA 5

- Résultats électoraux CSE
- Ils-elles ont choisi de créer leur section
- Nouvelles sections

En direct 7

- UNSA Macif Mutualité : grève en vidéo

Actu nationale 8

- Résultat des élections TPE
- COVID et emploi
- Lutte contre la pauvreté
- Logement : risques d'impayés
- Plateformes et dialogue social
- L'accès aux soins des demandeurs d'emploi

Dossier 15-18

- Réforme assurance chômage

Fonction publique 20-21

- Salaires
- Négociation collective
- Secret médical

Europe et International 22

- Journée de l'Europe
- Dialogue social européen

Libertés & droits humains 23

- Quelles réponses face au racisme ?

Focus juridique 24-25

- Respect de la vie privée
- Travailleurs étrangers en France

IRP 26

- Inégalité professionnelle

Culture et Société 28-29

- Interview de Catherine Clément
« Le Musée des sorcières »

Transitions 30

- Les labels RSE

Adhésion UNSA Magazine 30

L'UNSA dans les médias



30 mars - Élections TPE : l'UNSA veut remettre le salarié au premier plan

« Arrivée en troisième position lors des élections professionnelles de 2017, l'UNSA entend bien conforter et asseoir encore plus son existence dans le département. En sortant des sentiers battus des syndicats historiques et en donnant encore plus de place au mot « autonome » ».



1^{er} avril - Suppressions de postes chez SFR

« L'UNSA et la CFDT dénoncent « une utilisation cynique et opportuniste » de la crise sanitaire par la direction pour justifier une restructuration ».



8 avril - Suppression de l'ENA

« Il est indispensable que l'État forme ses hauts fonctionnaires », estime Luc Farré, de l'UNSA Fonction publique ».



15 avril - Mesures en matière de santé et de famille dans la Fonction publique

« Il s'agit de la protection des données médicales personnelles pouvant être transmises à l'autorité dont dépend l'agent. Seule face à l'indifférence des autres fédérations syndicales, l'UNSA a saisi le conseil d'État le mois dernier ».

Agenda

CESE

18 mai

- Ouverture de la nouvelle mandature 2021-2026
- Élection du nouveau président et du bureau

Vie interne

- 18 mai
Conseil national de l'UNSA

22 mai

Journée internationale pour la diversité biologique

12 juin

Journée Mondiale contre le travail des enfants

EXPRESSION DIRECTE

PROCHAINE ÉMISSION DE L'UNSA :

- Dimanche 16 mai, sur France 3 vers 10h45

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

UNSA MAGAZINE 216 AVRIL-MAI 2021 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE
DIRECTRICE DE RÉDACTION : STÉPHANIE VALMAGGIA - 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 - 2 RUE BERTHELOT 95500 GONESSE - TÉL : 01 39 86 19 08
REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : MAI 2021 - TIRAGE : 62 000 EXEMPLAIRES.
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : UNSA@UNSA.ORG

Derniers résultats électoraux

Soliha Pays de la Loire

121 salarié·es (Angers-49) - Amélioration et conservation de l'habitat

Dans le cadre de la régionalisation du réseau Soliha, jusqu'ici composé de structures locales, la jeune section UNSA vient de remporter les élections pour sa première participation. Elle obtient 52,5 % des suffrages et devient majoritaire au CSE avec 4 élus sur 6.



Conseil d'administration de Apivia Macif Mutuelle

1191 salarié·es

En mars dernier, les salariés de la nouvelle mutuelle fusionnée ont élu leurs représentants au CA.

La liste UNSA arrive en 2^e position avec 29,1 % des suffrages et obtient 1 siège, comme la CFDT (39,2 %) et FO (20,1 %). La CGT (10,2 %) n'a pas de siège. Félicitations à Luc Lespinasse pour son élection.



Zoom sur...

IMA PROTECT

Prévention sécurité - 248 salarié·es (Nantes-44) : genèse d'un élection réussie



Nous sommes en octobre 2020, 2 salariés prennent contact avec l'équipe UNSA pour créer une section syndicale au sein de leur société : IMA PROTECT.

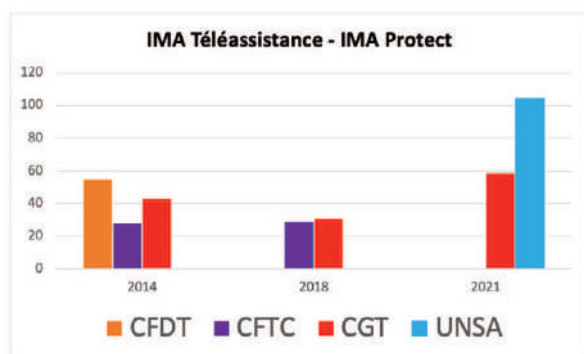
Connue historiquement sous la terminologie IMA Téléassistance, cette société est un prestataire de sécurité de service des sociétaires de différentes assurances. Au sein du groupe IMA, elle prend en charge le secteur « Alarme, Télésurveillance, Maison connectée ».

En 2014, lors de l'élection au CE, La CFDT sort première avec plus de 43 %, la CGT 34 % et la CFTC 22 %. Le CE est composé de 3 élus CFDT et de 2 élus CGT.

- Premier séisme syndical lors de l'élection du CSE en novembre 2018 : la CFDT disparaît, la CGT et la CFTC se partageant les voix (52 % - 48 %). La participation très faible (à peine 31 %) est divisée par 2 par rapport à 2014. Cela entraîne un second tour, une liste sans étiquette syndicale obtient la majorité avec 7 sièges sur 10, la CGT obtenant 3 sièges et la CFTC n'entrant toujours pas au CSE.

Toujours située à Nantes, la société se transforme en IMA PROTECT fin août 2019.

Évolution du nombre de voix des organisations syndicales



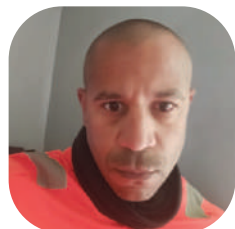
- Deuxième séisme syndical en octobre 2020 : 2 élus sans étiquette contactent l'UNSA pour la création d'une section syndicale. Au final 5 adhérents décident de créer leur section syndicale, très vite rejoints par d'autres. C'est la désignation d'un RSS de la fédération du Commerce et des Services.

Accompagnée par Alain Rivet au sein de l'équipe UNSA Please, la section se structure et prépare les prochaines élections.

Avril 2021 : résultats des élections CSE, l'UNSA devient le 1^{er} syndicat de l'entreprise avec 105 voix, 64 % des suffrages et la majorité au CSE avec 6 sièges sur 11. La participation dépasse les 67 % des inscrits. Félicitations à Guillaume et à toute son équipe.

Ils•elles ont choisi de créer leur section syndicale UNSA

Nous vous présentons le parcours de 5 salarié•es qui ont choisi de se prendre en main et de créer une section syndicale UNSA dans leur entreprise.



Yves, 35 ans, opérateur ITV depuis 2003 chez SARP Assainissement Centre Est (71), 250 salarié•es.

« C'est la première fois que j'adhère à un syndicat. Ce sont des collègues qui m'ont fait découvrir l'UNSA. Je souhaite travailler avec l'UNSA pour faire évoluer les indices de nos salaires qui ne prennent pas en compte les compétences acquises au fil du temps. »



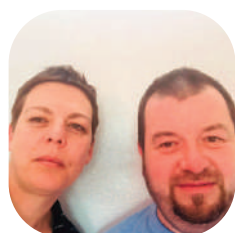
Sophie, 52 ans, technicienne informations médicales à la clinique internationale de Monceau (75), 205 salarié•es.

« J'ai longtemps appartenu à un syndicat historique, mais je ne me sentais pas soutenue dans mes démarches. Avec mes collègues, nous avons choisi l'UNSA pour son autonomie sur le terrain, et le soutien quand je veux travailler dans le cadre de la NAO sur les plannings des différents services qui ne sont plus adaptés aux besoins actuels. »



Mathieu, 39 ans, pilote salle de contrôle depuis 21 ans chez Les Maîtres laitiers du Cotentin (50), 940 salarié•es.

« Ancien adhérent à un syndicat historique, j'ai rejoint l'UNSA pour ses valeurs d'indépendance et son autonomie. Je veux travailler pour une meilleure qualité de vie au travail, notamment pour prévenir les troubles musculo-squelettiques, et trouver des solutions face à la détresse psychologique des salarié•es exacerbée avec la crise de la Covid-19. »



Nathalie, 42 ans, gestionnaire technique depuis 10 ans et Richard, 52 ans, chef de chantier depuis 14 ans chez Altempo (68), 89 salarié•es.

« Syndiqués pour la première fois, on nous a recommandé l'UNSA. Nous allons travailler pour améliorer la qualité de vie au travail. Les salarié•es subissent de nombreuses pressions morales. Nous souhaitons poursuivre et accompagner la mise en place de S-Box (point accueil prévention) et ainsi intensifier la prévention, notamment pour les travaux en hauteur. »

Nos nouvelles sections syndicales

Bâtiment

- Altempo - Bennwihr Gare (68) - 89 salarié•es

Enseignement privé

- OGEF Saint Vincent de Paul - Châtillon-sur-Seine (21) - 75 salarié•es

Habitat

- Soliha Pays de la Loire - Angers (49) - 121 salarié•es

Santé privée

- Almayiva Santé Clinique internationale du parc Monceau - Paris (75) - 205 salarié•es

Coopératives laitières

- Les Maîtres laitiers du Cotentin - Sottevast (50) - 940 salarié•es

Transport aérien

- EDEIS Aéroport Nîmes - Saint-Gilles (30) - 72 salarié•es
- Samsic aéroport terminal services - Cesson-Sévigné (35) - 64 salarié•es
- Aeria Airport Services (Mahola Airport) Tremblay-en-France (93) - 19 salarié•es
- Rangers Sécurité - Matoury (973) - 85 salarié•es

Isabelle Reynaud

UNSA MACIF Mutualité

Une grève... en vidéo

Pour défendre l'équilibre des vies professionnelles et personnelles des salariés de la MACIF, la grève s'est imposée comme le seul recours après l'échec des négociations. Comment faire en période de pandémie et de télétravail ? Retour sur une action originale couronnée de succès.



L'équipe UNSA MACIF, composée de Sophie Hamon, Jennifer Bonnet, Laurence Bernard, a répondu à nos questions.

Pourquoi avoir fait grève ?

Depuis le mois de septembre 2020, un différend entre la direction et les organisations syndicales s'est installé sur un projet impactant fortement l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et sans aucune contrepartie.

Bien entendu, les salariés de la MACIF sont totalement contre cette mesure du fait qu'elle a un impact important dans leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous avons échangé avec l'employeur pendant plusieurs mois pour trouver un compromis, et lui avons fait plusieurs propositions qui se sont toutes soldées par un échec.

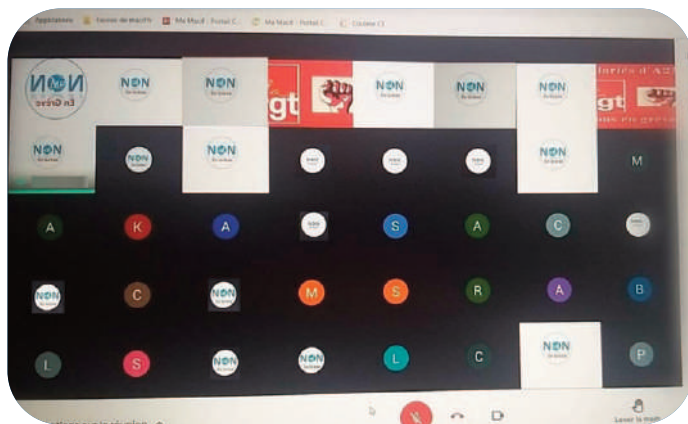
Après consultation des salariés, la seule action encore possible pour remettre l'employeur autour de la table des négociations était la grève.

Comment avez-vous procédé en période de pandémie ?

La difficulté en période de pandémie est que nous ne pouvions pas faire une grève devant les locaux de la MACIF, car cela nous semblait compliqué de garantir le respect des distanciations sociales et des gestes barrières, de plus la majorité des salariés de la MACIF étant en télétravail, l'impact d'une telle grève aurait été très faible.

Nous avons donc organisé une « vidéo-grève » selon 3 axes :

- **L'adhésion** : il était important pour nous d'avoir l'adhésion d'un maximum de salariés et de l'ensemble des organisations syndicales (3 OS sur 5 se sont mobilisées). Nous avons identifié conjointement les points de blocage et les revendications associées. Le prolongement de la grève a été décidé conjointement avec les salariés par le biais d'un sondage..
- **La communication** : avant et pendant la grève pour motiver le maximum de personnes à ce nouveau moyen de revendication.



- **L'animation** : nous avons ouvert un pont vidéoconférence toute la journée avec plusieurs moments
 - présentation de l'UNSA ;
 - pourquoi faisons-nous grève ?
 - quelles sont nos revendications ?
 - des échanges avec des personnes sur plusieurs sites d'Apivia MACIF Mutuelle ;
 - des moments d'échanges avec les salariés ;
 - des sondages en ligne ;
 - donner de la visibilité aux salariés sur le contexte général à la Macif.

Nous avions prévu initialement une grève d'un jour, elle en a duré trois !

Qu'est-ce que vous retirez de cette expérimentation ?

Comme toute grève, la préparation et la communication sont des éléments très importants. Le fait d'être en visioconférence ne nous permet pas d'avoir des temps de pause, cela a nécessité beaucoup d'énergie de la part des organisateurs. Nous avons créé du lien et de la solidarité entre les salariés de plusieurs sites.

Nous avons su nous adapter avec efficacité au contexte sanitaire pour mobiliser les salariés dans le cadre de cette vidéo-grève. À l'issue des 3 jours de grève, l'employeur est revenu vers nous pour nous proposer des contreparties satisfaisantes. L'objectif a été atteint. Nous avons renoué le dialogue social avec la direction, ce qui est encourageant pour la suite.

Propos recueillis par Elsa RÉGENT

Élections TPE

We did it !

Dans un contexte sanitaire et économique compliqué, et après le report du scrutin initialement fixé en 2020, l'UNSA marque une progression importante en voix comme en pourcentage, devenant ainsi la troisième force syndicale chez les salarié·es des TPE. Pour être très précis, l'UNSA est deuxième chez les non-cadres et quatrième chez les cadres.

Ce résultat national de 15,89 % est la traduction de notre priorité aux salarié·es les plus fragiles, ce dont témoignent les milliers d'adhésions de salarié·es des TPE reçues ces dernières semaines. Il confirme nos progrès réguliers auprès de l'ensemble des salarié·es du privé et conforte notre orientation.

Pour rappel, ces résultats seront agrégés aux résultats des différents CE/CSE de la période 2017-2020 et des chambres d'agriculture 2019, pour composer la mesure d'audience de représentativité syndicale pour les 4 années à venir, qui devrait être connue d'ici fin mai 2021.

Dans cette élection TPE, l'UNSA est bien la seule organisation à progresser en même temps en voix et en pourcentage, malgré une baisse sensible de la participation. En deux scrutins (soit depuis 2012), l'UNSA aura réussi à multiplier quasiment son score par 3.

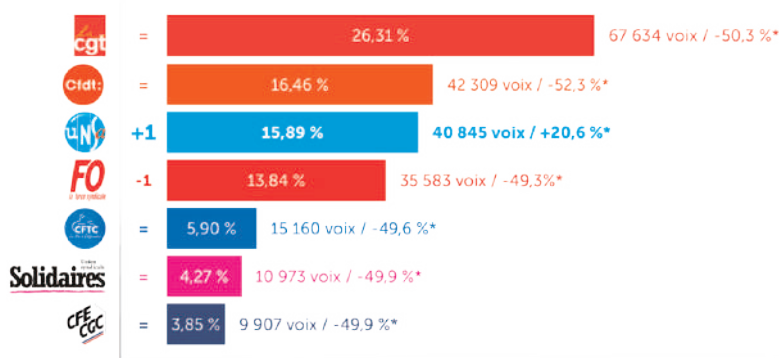
Et les autres syndicats ?

L'infographie parle d'elle-même... Ainsi la tentation de vouloir « casser le thermomètre » en cessant d'organiser ce scrutin, c'est tout sauf responsable. Car, enfin, si tous les syndicats étaient vraiment allés chercher des voix au lieu d'essuyer des dégringolades vertigineuses depuis 2012 (cf. graphique), peut-être n'en serions-nous pas à nous lamenter du faible taux de participation.

En 9 ans, la participation a régressé de 4,94 points, soit 213 866 suffrages perdus. Sur ces 9 ans, la CGT a perdu 3,23 points, la CFDT 2,8 points, FO 1,41 point. Tout cela rend d'autant plus remarquable le score de l'UNSA qui est bien la seule organisation à progresser en points comme en suffrages : sur la période 2012 à 2021, + 8,54 points et + 6981 voix ! Visiblement toutes les voix de salarié·es ne fondent pas...



Résultats des élections TPE



* Évolution des voix % 2012-2021

Oui, l'UNSA bouscule la hiérarchie syndicale

Grâce à notre bon score et dans l'attente des résultats consolidés du privé, l'UNSA devrait devenir la 5e organisation syndicale représentative de l'ensemble des salarié·es (public et privé).

Ce résultat est le fruit des électrices et électeurs qui ont fait le choix d'un syndicalisme utile, qui propose des solutions et aide effectivement les salarié·es. Nous tenons à les en remercier. Nous prenons ces bons résultats avec humilité et comme un encouragement.

Nous n'oublions pas aussi que, derrière une campagne portée par le siège national, il y a des militantes et des militants, des Z'aideuses et des Z'aideurs, des « rencontreuses » et des « rencontreurs » de salarié·es de TPE qui ont su convaincre et montrer toute l'utilité de notre syndicalisme : un grand bravo à tous ces ambassadeurs de l'UNSA !

Stéphanie Valmaggia-Desmaison

Ne pas perdre ses droits à la formation DIF !

Les salarié·es ont jusqu'au 30 juin 2021 pour transférer leurs droits DIF (Droits individuels à formation) dans leur Compte personnel de formation (CPF). L'UNSA les aide sur <https://www.unsa.org/Transfert-du-DIF-l-UNSA-vous-aide.html>



Covid et marché de l'emploi

Les femmes paient une note salée

Selon une étude de la Fondation des Femmes, l'épidémie aurait intensifié et accéléré l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi. Le plan de relance aurait-il oublié les femmes ? Comment rééquilibrer cette situation ? Des mesures s'imposent urgemment pour inverser la vapeur...

Il y a maintenant un an, la Covid-19 changeait pour longtemps la vie des Françaises et des Français. Tout d'abord sanitaire, la crise s'est révélée aussi politique, sociale et économique entraînant des bouleversements observables et quantifiables qui vont malheureusement s'inscrire dans le long terme.

Cette crise n'a pas impacté les femmes et les hommes de la même manière. Les confinements successifs, au lieu d'équilibrer les tâches au sein de la famille, ont continué à aggraver le lien entre vie personnelle et vie professionnelle.

Un équilibre manqué

Le partage des tâches domestiques et éducatives n'a pas eu lieu ! Pendant le 1er confinement, les femmes ont été 40 % à consacrer plus de 4 heures par jour à leurs enfants, soit deux fois plus que les hommes, et 21 % à arrêter leur travail, si bien qu'elles sont 70 % à penser que le confinement va les pénaliser dans l'évolution de leur carrière.

Une crise durable pour l'emploi des femmes

Les femmes ont été incontestablement en première ligne dès le début de la pandémie : l'étude rappelle que les infirmières (87 % de femmes) et aides-soignantes (91 % de femmes), les aides à domicile et les aides ménagères (97 % de femmes), les agentes d'entretien (73 % de femmes), les caissières et vendeuses (76 % de femmes) ou les enseignantes (71 % de femmes)... se sont très fortement mobilisées. Et pourtant, pas de revalorisation salariale suffisante et des secteurs d'emploi très touchés entraînant immanquablement un état réel de vulnérabilité allant parfois jusqu'au *burn-out*.

Un plan de relance qui accentue les inégalités

Toujours selon l'étude, les différents plans de relance n'ont pas pris en compte les inégalités hommes/femmes et les ont même aggravées. Les secteurs d'avenir qui concentrent la majeure partie des financements de la relance sont des secteurs fortement « masculinisés ». Les femmes n'occupent ainsi que 16 % des emplois verts...

Sur les 35 milliards des plans de relance sectoriels de juin 2020, seulement 7 sont consacrés à des emplois occupés par des femmes. L'étude parle d'« un décrochage des femmes » comme « un risque réel et alarmant ».



©josefmcic-adobe.stock.com

Des leçons à tirer de la crise ?

Pour la Fondation des Femmes, le recul des inégalités n'est pas une mission impossible à mener.

Elle propose 3 axes :

- un investissement au service de l'égalité (mise en place d'un service public de la petite enfance plus accessible et flexible, revaloriser fortement et immédiatement les salaires des métiers féminisés, financer les reconversions des femmes vers des filières d'avenir...) ;
- la prévention des inégalités et des violences faites aux femmes (lutte au sein de l'entreprise, mise en place de normes pour le télétravail,...) ;
- instaurer davantage de mixité dans les instances de prise de décisions et de gouvernance, tant des politiques publiques que des entreprises.

Béatrice Bernard

Les revendications de l'UNSA

Des indicateurs lisibles doivent être mis en place dans les entreprises privées comme dans la Fonction publique, et il nous faut passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats pour toutes les salariées du public comme du privé.

C'est dans cet objectif que l'UNSA promeut une véritable égalité professionnelle passant notamment par des recensements de données de genre, une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle ou encore des actions visant à la déconstruction des stéréotypes liés aux représentations des métiers.

Lutte contre la pauvreté

Une stratégie nationale indispensable



©Alexs-stock.adobe.com

La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté lancée en septembre 2018, fait l'objet d'un suivi piloté par France Stratégie. Le rapport remis par le comité d'expert est très mitigé alors que nous sommes à mi-parcours de ce plan. La première difficulté réside dans l'absence d'un tableau de bord national et régional et le manque de données et d'informations détaillées, ce qui ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble de la mise en œuvre de la stratégie.

Parmi les 35 mesures recensées par le comité en mars 2020, on note :

- **quatre mesures intégralement mises en œuvre** : revalorisation de la prime d'activité, mise en œuvre de la complémentaire santé solidaire, renouvellement de la complémentaire santé solidaire pour les allocataires du RSA ;
- **deux mesures abandonnées** : soutien des collectivités, dans 60 quartiers prioritaires, de la politique de la ville, mesure fusionnée avec le dispositif des Cités éducatives et mesure concernant les expérimentations visant à diversifier les opérateurs et les modalités d'utilisation de la garantie Jeunes ;
- **les 28 mesures restantes ont été lancées** (parmi lesquelles 7 font l'objet d'une contractualisation avec les conseils départementaux) dont l'état d'avancement est très inégal. Cela va de l'atteinte, des objectifs, dès maintenant, alors que c'était prévu pour 2022, notamment pour le bonus « mixité », à aucune formation mise en place en 2020 pour les travailleurs sociaux ou les professionnels de la petite enfance. Des objectifs ont été revus à la baisse quand d'autres ont été amplifiés sous la pression de la crise sanitaire, en particulier à destination des jeunes avec l'extension de la Garantie Jeunes et le dispositif PACEA. L'automatisation pour

les démarches des droits et la prévention des expulsions dans le cadre du plan « *logement d'abord* » ont fait l'objet d'attentions particulières.

Les 2 mesures phares de la stratégie annoncées dès 2018 sont encore balbutiantes à ce jour puisque la concertation sur le Revenu universel d'activité (RUA) est à l'arrêt depuis mars 2020 et que le Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) débute son déploiement.

Pourtant, cette stratégie est une étape structurante qu'il faut réussir pour avancer dans la lutte contre la pauvreté et réduire la reproduction intergénérationnelle. Ces deux axes sont très importants, pour ne pas dire vitaux, pour les 8,6 millions de personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté.

Comme la pauvreté ne disparaîtra pas spontanément - des constats alarmants sont faits régulièrement par les associations œuvrant pour la lutte contre la pauvreté - l'UNSA propose de créer **un Revenu universel de solidarité (socle de solidarité) et de mettre en place un pôle public d'accompagnement social et professionnel** organisant et facilitant l'accueil et le suivi des bénéficiaires de celui-ci. Sous condition de ressources, ce Revenu universel de solidarité permet à chaque personne en situation de fragilité sociale et économique de bénéficier d'un revenu garanti et stable dès 18 ans, indexé sur le salaire médian. Ce revenu universel est une étape structurelle pour lutter contre la pauvreté en simplifiant les différents mécanismes pour un meilleur recours aux droits.

Martine VIGNAU

Logement

Risques d'impayés et d'expulsions en temps de crise

Prévenir le risque d'impayé pour éviter l'expulsion locative est l'une des missions de la politique du logement. La crise sanitaire appelle des réponses pour être efficace dans l'urgence comme sur le long terme.

L'urgence était de traiter les deux dimensions du sujet : un risque accru d'impayé dû à la baisse des revenus et le risque d'expulsion dès la fin de la trêve hivernale, en plein confinement strict.

Dès l'annonce du premier confinement, le terme de la trêve hivernale 2020 a été reporté à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Pour 2021, il a été repoussé de deux mois. Moins de temps pour procéder à des expulsions, donc moins d'expulsions mais uniquement de façon temporaire.

Concernant la menace croissante d'impayés, au fur et à mesure que durait la crise, les mesures d'aides au paiement des loyers et des charges mises en place, notamment par les bailleurs sociaux ou les Fonds de solidarité logement (FSL), ont permis de contenir le risque.

Une stratégie et un plan de prévention à moyen terme à poursuivre

Peu après sa nomination, la ministre déléguée au Logement, Emmanuelle Wargon a demandé, en septembre 2020 à Nicolas Démoulin de faire des propositions pour Prévenir les expulsions locatives tout en protégeant les propriétaires et anticiper les conséquences de la crise sanitaire, dont le rapport a été publié le 31 janvier 2021. Elle a créé, en outre, le 16 novembre 2020, l'Observatoire des impayés de loyers et de charges afin de surveiller les effets de la crise sanitaire sur le paiement des loyers.



©ALFphoto-stock.adobe.com

Réunis tous les deux mois, tous les acteurs du logement s'accordent à dire qu'il n'y a pas de flambée d'impayés et de demandes d'aides, ni de recours massifs aux FSL, mais face à l'inquiétude et la vigilance nécessaire, des mesures, dans le cadre d'une stratégie de sortie de trêve hivernale 2021 et d'un plan de prévention des expulsions 2021-2022, viennent d'être annoncées et notamment :

- la priorité au relogement des personnes en procédure d'expulsion et proposition systématique de relogement ou d'hébergement avant expulsion ;
- l'abondement du fonds d'indemnisation des bailleurs ;
- le soutien aux FSL en moyens humains et financiers, avec un crédit supplémentaire sous conditions ;
- le déploiement d'une campagne d'information pour réduire les cas de non-recours aux aides, notamment par le renforcement du rôle des huissiers en ce domaine.

Notre avis

Pour l'UNSA, si l'ensemble de ces décisions et de ces mesures relève du bon sens en pleine crise sanitaire, devenue économique et sociale, les risques d'impayés et d'expulsions existaient avant et perdureront. Les mesures mises en œuvre de nature à prévenir plutôt qu'à expulser, devront être évaluées en vue d'être aménagées ou pérennisées.

Parmi les préoccupations constantes sur le logement, l'UNSA considère qu'agir sur la pénurie de logements, notamment sociaux, sur l'offre de logements décents à un coût acceptable au regard des ressources et sur le montant des loyers en les encadrant, serait de nature à réduire les risques d'impayés et d'expulsions.

L'UNSA revendique également une révision de la structure des APL. Revalorisation des montants, tranches supplémentaires, révision des seuils notamment, sont nécessaires pour prendre en compte toutes les formes de précarité et maintenir les personnes dans le logement en évitant ces risques.

Rachel Brishoual

Travailleurs des plateformes

Une ordonnance pour organiser le dialogue social

À la suite des conclusions de la mission « Mettling » pour laquelle l'UNSA a été auditionnée, l'ordonnance(*) organisant le dialogue social pour les travailleurs des plateformes est parue. Deux secteurs sont concernés, ceux des VTC et des livreurs, motorisés ou pas.

Globalement, pour l'UNSA ces évolutions constituent des avancées pour les travailleurs des plateformes. Cependant, la question du statut de ces travailleurs se pose toujours nécessitant des évolutions rapides pour renforcer leur protection sociale et financière.

Ce qu'il faut retenir de l'ordonnance

- **Représentation des travailleurs indépendants par secteur d'activité** : l'UNSA préconisait plutôt d'organiser le dialogue social en créant une branche nationale interprofessionnelle regroupant l'ensemble des travailleurs des plateformes.
- **Scrutin professionnel sur sigle** : c'était une proposition de l'UNSA (modèle des élections TPE).
- **Pourront se présenter aux élections tant les syndicats professionnels et leurs unions que les associations « à la condition que la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social »**. L'UNSA se satisfait de ce choix et de l'intégration des critères de 2008 sur la représentativité comme critères d'accessibilité.
- **Création d'une autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE)** : cette instance aura pour mission l'information, la concertation et la régulation des relations entre les plateformes. Son financement sera assuré par une taxe acquittée par les plateformes. Elle organisera les élections, gèrera le financement de la formation et de l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes. Elle assurera la protection de leurs représentants notamment en cas de rupture de travail.
La création d'une autorité de régulation telle que l'ARPE est utile.
- **Protection et formation pour les élus** : l'UNSA avait pointé cette problématique durant son audition. Les éléments de l'ordonnance vont dans le bon sens. En revanche, en attendant du décret, il faudra juger sur pièce la réalité des moyens donnés aux élus pour se former (temps et budget).



©CaptainMCity-stock.adobe.com

- **Critères pour être électeurs et éligibles, notamment l'ancienneté de 3 mois d'exercice de l'activité dans le secteur pour être électeur** : l'UNSA considère que ces critères sont en rapport avec la particularité du secteur.
- **Seuil de représentativité de 8 %** : élections tous les 4 ans, mais à titre dérogatoire, pour les premières élections le mandat sera de 2 ans et le seuil de 5 %. Pour le premier scrutin qui sera organisé c'est un mandat de 2 ans et 5 %, le scrutin suivant les élections se feront tous les 4 ans, c'est faire le choix d'y aller par étape. Lors de l'audition de la mission « Mettling », il nous a été indiqué que les voix de ce scrutin ne rentreraient pas dans le comptage interprofessionnel. Pour autant les critères et la fréquence du scrutin sont les mêmes, à suivre donc...

L'UNSA regrette que les thèmes à aborder dans le cadre de la négociation soient au libre choix des parties. En effet, quel sera le levier des représentations des travailleurs des plateformes pour imposer un thème de négociation s'il n'y a aucune obligation ? L'UNSA se prépare déjà aux élections fin 2022...

(*) n°2021-484 du 21 avril 2021

Vanessa Jereb

Santé

Les demandeurs d'emploi plus vulnérables



©fizkes-stock.adobe.com

En plus de l'insécurité sociale liée à la perte d'emploi, le chômage expose davantage les personnes concernées au renoncement aux soins. C'est ce que montre une étude menée par Solidarité nouvelle face au chômage (SNC). Elle révèle un sentiment de dégradation de l'état de santé plus fréquent chez les demandeurs d'emploi. Pour l'UNSA, il faut donc mettre en place des mesures plus protectrices pour favoriser l'accès aux soins de ces publics plus fragiles.

Anxiété croissante, stress, dépression, trouble de l'alimentation sont autant de symptômes dont les demandeurs d'emploi peuvent être victimes. S'estimant déjà en plus mauvaise santé que les actifs, la crise sanitaire n'a fait que renforcer ce sentiment. Malheureusement, un état de santé dégradé peut venir compromettre les chances de retour à l'emploi.

Selon le baromètre 2021 de l'association SNC :

- 31 % des demandeurs d'emploi déclaraient avoir des problèmes de santé avant le début de la crise Covid, contre 17 % des actifs.
- 19 % des demandeurs d'emploi diraient que leur état de santé s'est, en général, dégradé depuis le début de la crise épidémique, contre 13 % des personnes en emploi.
- Parmi ces personnes, 46 % disent avoir rencontré des problèmes tels que la dépression.

Ces chiffres démontrent l'urgence de la situation. La lutte contre la désinsertion professionnelle doit être une priorité et agir pour un meilleur accès à des soins de qualité pour ces publics en est une condition indispensable.

Les revendications de l'UNSA

L'amélioration de la santé des chômeurs doit notamment passer par l'accès à une complémentaire santé tout au long de la durée

de la recherche d'emploi. Or, si la loi prévoit des dispositifs de portabilité de la complémentaire santé en cas de chômage sans avoir à en payer la cotisation, le dispositif est mal connu des salariés, dévoyé par certains assureurs, et surtout limité dans le temps. Pour l'UNSA, il faut donc rendre la portabilité des droits en complémentaire santé beaucoup plus effective.

Au terme des droits à la portabilité de la complémentaire santé acquis par le demandeur d'emploi, l'UNSA souhaiterait que ce dernier puisse bénéficier automatiquement de la Complémentaire Santé Solidaire (anciennement CMU-C et ACS), et ce jusqu'à son retour à une activité professionnelle. Cette proposition aurait l'avantage de bien protéger les demandeurs d'emploi tout en garantissant une cotisation supportable.

Enfin, pour lutter contre la dégradation de l'état psychologique (dépression, anxiété, etc.) de certains demandeurs d'emploi, l'UNSA appelle l'Assurance maladie à prendre en charge leurs consultations chez un psychologue. Pour notre organisation, les complémentaires santé ont ouvert la voie en décidant unilatéralement de rembourser ces soins, il est grand temps que l'Assurance maladie en fasse autant pour les publics les plus vulnérables.

Frédérique Galliat



**Anticipons
dès aujourd'hui
pour préparer
l'avenir**

**La Macif vous
accompagne
pour préparer
vos projets
de demain**

**Préparer l'arrivée d'un enfant, financer
des études, penser à la retraite...**

La Macif vous accompagne dans vos projets de vie en vous conseillant et en vous proposant un ensemble de solutions d'Épargne assurance-vie et de Prévoyance solidaires de vos besoins.

**Découvrez toutes nos offres et services en agence
ou sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



Essentiel pour moi

Crédit photo : Tim Robberts/Getty Images

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.

Assurance chômage : chronique annoncée d'une réforme injuste



©manipulateur-stock.adobe

À partir du 1^{er} juillet 2021, et sauf nouveau report, la réforme de l'assurance chômage va se mettre progressivement en place. Le Gouvernement persiste à installer cette réforme injuste aux conséquences dévastatrices. Dans ce dossier, l'UNSA fait le point.

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait prévu l'établissement d'une lettre de cadrage du Gouvernement préalable à toute nouvelle négociation des conventions d'assurance chômage entre partenaires sociaux, permettant à l'État de reprendre la main en cas d'échec de celle-ci.

La lettre de cadrage transmise par le Gouvernement au troisième trimestre 2018 fixait plusieurs objectifs :

- revoir les règles d'indemnisation pour inciter à la reprise d'un emploi durable,
- lutter contre les contrats courts,
- réaliser entre 3 et 3,9 milliards d'euros d'économies sur 3 ans.

L'issue non favorable des négociations entre partenaires sociaux était prévisible⁽¹⁾. Le Gouvernement a présenté ses arbitrages en juin 2019 et le décret est paru le 26 juillet 2019.

Le résultat s'apparente à une réforme brutale et punitive pour les demandeurs d'emploi et les actifs en général. Nouveau mode de calcul du Salaire journalier de référence (SJR) faisant baisser l'allocation chômage de nombreux actifs, durcissement des conditions pour accéder à l'indemnisation, dégressivité des allocations pour certains demandeurs d'emploi, telles sont les dispositions que le Gouvernement cherche à appliquer depuis plus de 18 mois, faisant fi des oppositions et des alertes des organisations syndicales de salariés et des associations de défense des chercheurs d'emploi.

Bonus pour les entreprises, malus pour les demandeurs d'emploi

Dans l'objectif de lutter contre les contrats courts, il a aussi été décidé de faire contribuer les entreprises. D'une part, par la mise en place d'un bonus-malus, malheureusement restreint à trop peu de secteurs d'activité, et d'autre part avec une taxation minimale des CDD d'usage (voir ci-contre), abandonnée en juillet 2020 en raison de la pandémie de Covid-19.

Certaines dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2019 (conditions d'affiliation, dégressivité), avant d'être suspendues pour cause de crise sanitaire.

Le nouveau mode de calcul du SJR n'est pas encore effectif, et son application, prévue initialement le 1^{er} avril 2020, a été maintes fois reportée. Le Conseil d'État l'a d'ailleurs annulée en décembre 2020 pour atteinte au principe d'égalité. Le Gouvernement a finalement remanié cette mesure pour l'appliquer dès le 1^{er} juillet prochain, tandis que d'autres dispositifs entreront pleinement en vigueur lors d'un « retour à meilleur fortune ». Cependant, la modulation des taux de cotisations pour certaines entreprises abusant des contrats courts n'interviendrait qu'en septembre 2022 : deux poids, deux mesures !

Au-delà du caractère fondamentalement injuste de cette réforme, prévoir la mise en place du nouveau mode de calcul du SJR le 1^{er} juillet prochain, alors qu'un nouveau confinement vient d'être installé et que la crise économique et sociale ne fait que commencer, est aberrant. Les conséquences sociales et humaines en seront catastrophiques pour nombre de demandeurs d'emploi.

⁽¹⁾ Cf. L'éditorial d'Éco info N°7 de novembre-décembre 2018.
https://www.unsa.org/IMG/pdf/eco_info_no7.pdf

Zoom sur les mesures

Calcul du Salaire journalier de référence (SJR)

Aujourd'hui, il est calculé en fonction du salaire perçu lors des jours travaillés, donc cotisés. À partir du 1^{er} juillet prochain il sera calculé en fonction des jours travaillés et des jours non travaillés. Dans la formule de calcul remanié récemment, ces derniers seront limités à 75 % des jours travaillés.



Cela introduit de l'injustice ! Par exemple, deux personnes ayant travaillé au total 6 mois lors des 24 derniers mois, avec le même salaire, mais avec une distribution différente du temps de travail sur la période de référence, pourront avoir des niveaux d'allocation et des durées d'indemnisation très différents. C'est tout le sens de la décision du Conseil d'État qui a annulé la 1^{ère} version de cette disposition en signalant une atteinte au principe d'égalité.

Le plafond de 75 % introduit pour les périodes d'inactivité atténue les effets de la réforme du calcul du SJR sur les demandeurs d'emploi. Toutefois, ces ajustements auront des conséquences pénalisantes pour un grand nombre de demandeurs d'emploi (cf. infra). De surcroît, s'ils ont travaillé de manière discontinue et s'ils ont connu, en plus, des périodes de suspension de contrat de travail (activité partielle, congé maternité, arrêt maladie...), ils seront pénalisés davantage. L'UNSA s'oppose donc clairement à ce nouveau mode de calcul.

Conditions d'accès à l'indemnisation

Avant le 1^{er} novembre 2019, il fallait avoir travaillé 4 mois sur les 28 derniers mois⁽²⁾ pour avoir accès à l'indemnisation. Le rechargement des droits se faisait après 1 mois de travail.

Depuis le 1^{er} août 2020, il faut avoir travaillé 4 mois sur les 24 derniers mois pour ouvrir des droits à l'indemnisation et 4 mois pour les recharger. Lorsque la situation du marché du travail sera meilleure, il faudra avoir travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois pour ouvrir des droits et 6 mois pour les recharger.



Le passage de la période d'affiliation à l'assurance chômage à 4 mois pour avoir accès à l'indemnisation a été mise en place en 2009 en réponse à l'ANI de janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, dans le but de favoriser l'insertion des jeunes. L'UNSA estime qu'il faut conserver ce niveau même lorsque la situation de l'emploi s'améliorera, afin de soutenir la jeunesse et l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les salariés, quel que soit leur âge, ne sont pas responsables de la durée de leur contrat.

Dégressivité des allocations

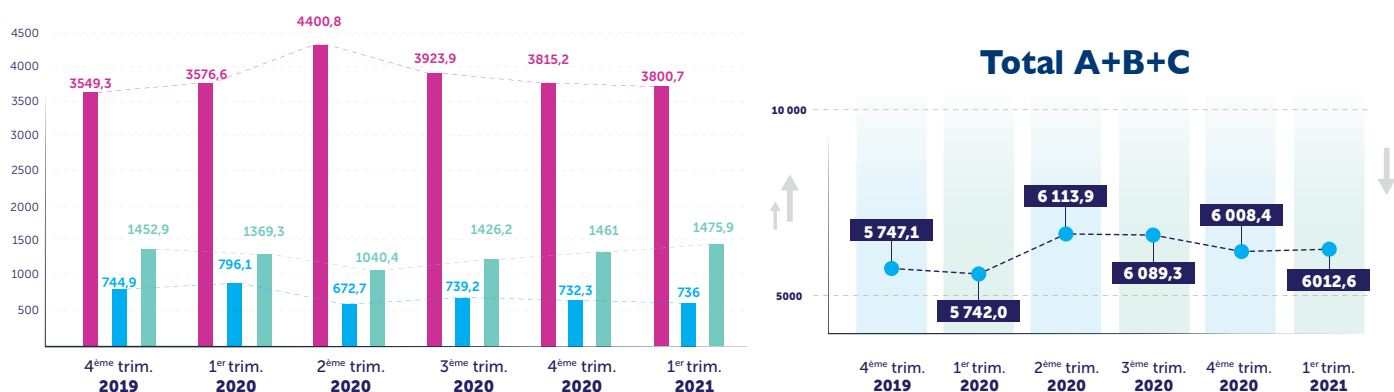
À partir du 1^{er} juillet 2021, une dégressivité de 30 % de l'allocation s'appliquera au terme du 8^e mois d'indemnisation pour les salariés de moins de 57 ans ayant perçu un salaire supérieur à 4500 € bruts par mois, avec la fixation d'un plancher d'allocation à 2261 € nets mensuels.

La pleine application de la dégressivité (à partir du 7^e mois d'indemnisation) sera effective lorsque la situation sur le marché du travail sera meilleure.



Les études économiques sur la dégressivité des allocations chômage démontrent bien⁽³⁾ que cela n'améliore pas le retour à l'emploi, ce qui est, à priori, son objectif. De surcroît, elle peut induire des situations de déclassement social. Pour l'UNSA, cette mesure ne relève donc que d'un ajustement budgétaire. En outre, elle réduit les droits au chômage de cette catégorie d'actifs (2/3 sont des cadres) qui contribue davantage au système d'assurance chômage qu'elle ne reçoit et bénéficie d'un taux de chômage relativement plus faible que les autres catégories professionnelles.

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C (en milliers, en France, hors Mayotte)



Légende

Catégorie A : Personne sans emploi à la recherche d'un emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
Catégorie B : Personne ayant réalisé une activité de 78 heures maximum durant le mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
Catégorie C : Personne ayant réalisé une activité réduite de plus de 78 heures durant le mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Source : Dares, 2021

Bonus-malus sur les contrats courts

Le bonus-malus devait entrer en vigueur le 1^{er} mars 2021 mais son application a été reportée en raison de la crise sanitaire.

Le bonus-malus doit moduler le taux de cotisation d'assurance chômage employeur entre 3 % et 5 % en fonction du taux de séparation de l'entreprise, c'est-à-dire au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi rapporté à l'effectif de l'entreprise. Sept secteurs d'activité sont concernés et la mesure s'applique aux entreprises de plus de 11 salariés⁽⁴⁾.

Les modulations du taux de contribution interviendront à partir du 1^{er} septembre 2022, calculées sur la base du taux de séparation des entreprises constaté entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.

Les secteurs d'activité les plus touchés par la crise sanitaire seront exclus à titre transitoire du champ d'application du dispositif.



Le déploiement important des contrats courts depuis le début des années 2000 tient à l'évolution du travail et au comportement de certaines entreprises. En aucun cas les actifs n'en sont les responsables. Pour l'UNSA, la lutte contre les contrats courts doit donc essentiellement passer par une réforme des dispositions juridiques et par la sanction financière des entreprises qui en abusent. En effet, les contrats courts ont un coût important pour le budget de l'assurance chômage mais ce n'est pas aux actifs d'en payer le prix.

Ouverture de l'assurance chômage à de nouveaux démissionnaires et à certains indépendants

Depuis le 1^{er} novembre 2019

- Les salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle peuvent bénéficier de l'assurance chômage. Le projet doit présenter un caractère réel et sérieux validé par une commission paritaire et il faut pouvoir justifier de 5 ans d'activité salariée continue avant la démission.
- Certains travailleurs indépendants⁽⁵⁾ peuvent bénéficier d'une allocation chômage forfaitaire de 800 € mensuels pendant 6 mois.



L'UNSA n'est pas opposée à un assouplissement des règles d'accès à l'assurance chômage pour les démissionnaires et les indépendants, notamment pour les travailleurs des plateformes. Cependant, il faut veiller à conserver le caractère assurantiel du système. En effet, les indépendants n'ont pas eu à verser de cotisations sociales supplémentaires pour y accéder et le fait que l'allocation soit forfaitaire entre en contradiction avec les principes de l'assurance chômage.

⁽³⁾ 36 mois pour les plus de 53 ans.

⁽⁴⁾ Cf. par exemple, Dormont, Fougère, Prieto, « L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi », Économie et statistique, 2001, n°343, pp.3-28. Ou encore, Bruno Coquet « Les allocations chômage devraient-elles être dégressives ? », Working paper, OFCE, Science-Po, 01/2017.

⁽⁵⁾ Fabrication de denrées alimentaires de boissons et de produits à base de tabac, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Hébergement et restauration, Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets, Transport et entreposage, Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques, Travail du bois, du papier et imprimerie.

⁽⁶⁾ Plus d'informations ici <https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/je-suis-travailleur-independant-est>

Des conséquences dramatiques pour les demandeurs d'emploi

Selon l'Unédic, 1,15 million de personnes pourraient voir leur allocation chômage baisser par rapport à la situation actuelle. Le montant mensuel de la prestation serait amputé de plus de 17 % en moyenne. Dans le pire des cas, les allocations pourraient baisser de 40 à 50 %.

Quant au durcissement des conditions pour ouvrir des droits, il conduira la première année, selon l'Unédic, à retarder d'un an ou plus l'ouverture de droits de 190 000 personnes et de moins d'un an l'ouverture de droits de 285 000 personnes.

Enfin, la dégressivité des allocations chômage devrait toucher 35 000 personnes entre mars et juin 2022.



stock.adobe.com

Un système de moins en moins assurantiel et plus universel ?

Le chômage est un risque qu'il convient de couvrir par l'assurance. La mutualisation de cette assurance, c'est-à-dire que chacun contribue selon ses moyens indépendamment de son exposition au risque, est plus efficace socialement que l'assurance individuelle.

En France, l'assurance chômage est mutualisée. Les cotisations sont payées à la fois par les salariés (via la CSG depuis 2019) et les employeurs du secteur privé. Elle est aussi solidaire ou redistributive du fait, par exemple, de taux de remplacement différents selon le niveau de revenu.

Cependant, la suppression des cotisations sociales salariales et leur remplacement par de la CSG « activité », la mise en place d'une dégressivité des allocations pour les plus hauts revenus, le calcul de l'allocation se basant sur des périodes non cotisées ou encore l'allocation forfaitaire des indépendants, remettent en cause le caractère assurantiel du système. Pour l'UNSA, il convient au contraire de le défendre.

L'assurance chômage devient aussi plus universelle, avec l'incorporation d'indépendants ou de fonctionnaires. Ainsi, une réflexion sur une gouvernance renouvelée de l'assurance chômage est nécessaire.

Aveuglement, obstination... Le Gouvernement, malgré des oppositions de plus en plus nombreuses, les remarques du Conseil d'État et les conséquences de la crise sanitaire, économique et sociale qui se font jour, ne lâche pas. Il veut faire passer « quoi qu'il en coûte » sa réforme de l'assurance chômage. Peu lui importe, apparemment, que les revenus de plus d'1 million de personnes diminuent, parfois de plus de 40 %. **L'UNSA continuera d'agir pour qu'il abandonne cette réforme afin que la concertation triennale prévue au second semestre 2022 se déroule de manière plus apaisée.**

Évidemment, il faut lutter contre les contrats courts. Mieux contrôler et réguler les CDD d'usage est nécessaire. Mais ce sont bien aux entreprises responsables du développement des contrats courts de payer pour les surcoûts infligés à l'assurance chômage, pas aux actifs, salariés et demandeurs d'emploi !

Cette réforme est aussi, et surtout, une réforme financière, qui permettra d'économiser près de 2,3 milliards d'euros par an en régime de croisière, selon l'Unédic.

La crise Covid a profondément modifié le panorama économique et social ainsi que les priorités. **Pour l'UNSA, l'État doit reprendre une partie de la dette de l'Unédic en tant que dette Covid et cesser de se désengager du financement de Pôle emploi, comme il le fait depuis 2018.**

Dossier réalisé par Vanessa Jereb et Jérôme Leleu

Les salariés à l'épreuve !



Expert RH
 Juriste
 Ergonome
 Chercheur
Expert comptable
 Psychologue
 Statisticien
Habilité santé au travail
 Expert agréé
 Sociologue
 Formateur
 Négociateur

L'ORSEU c'est :

Votre expert-comptable sur les questions économiques, la politique sociale, les orientations stratégiques, les PSE et droits d'alerte

Votre expert agréé pour la santé au travail, expertises projets importants, réorganisations, risques graves

ORSEU

3 rue Bayard - 59000 LILLE

Tél. : +33 3 20 47 15 24

E-mail : contact@orseu.com

www.orseu.com

Salaires

Il faut revaloriser !



©Hyejin-Kang-stock.adobe.com

L'UNSA Fonction publique porte chaque année une demande de revalorisation significative des rémunérations des agents publics car les gouvernements successifs, depuis 2011, ont décidé de geler la valeur du point d'indice. Le gouvernement se doit de montrer son attachement à la Fonction publique et aux agents publics, de façon concrète, et pas seulement dans les discours de remerciements à travers l'ouverture de négociations.

Le principe des grilles indiciaires se comprend avec une revalorisation régulière de cette valeur. Si le point d'indice suit l'évolution de l'inflation, les salaires de tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels, augmentent et restent comparables, en partie du moins, aux salaires du secteur privé. S'il n'évolue pas, ce qui continue à être le cas depuis le début du quinquennat, il y a un véritable décrochage et les efforts d'amélioration des grilles indiciaires s'effacent au fil du temps.

Baisse ou stagnation du pouvoir d'achat en 2018 et 2019

L'inflation, depuis 2017, est de 4,5 %. La dernière hausse du point d'indice de 1,2 % (en deux fois en 2016 et début 2017) est liée à la signature par l'UNSA de l'accord PPCR. De fait, sans augmentation de la valeur du point d'indice, la progression des carrières couvre à peine l'augmentation des prix. Même les statisticiens de l'INSEE estiment qu'en 2018, année de suspension de la revalorisation des grilles prévue dans le protocole PPCR, le pouvoir d'achat des agents publics a baissé mais qu'il est cependant resté stable en 2019.

Tassement des grilles de catégorie C

Parallèlement, le SMIC augmente et c'est positif. Cette augmentation a une conséquence sur les rémunérations les plus basses des agents de la Fonction publique, celles des agents de catégorie C en particulier. Le gouvernement a été contraint d'attribuer un ou deux points d'indice afin de rattraper le SMIC... tant mieux mais cela entraîne une nouvelle difficulté : le tassement des grilles des agents de catégorie C, réduisant les possibilités d'augmenta-

tion dans le cadre des progressions de carrière. Pour être précis, une augmentation mensuelle de salaire de 4,69 € ou de 9,37 € bruts, tous les deux ans, n'est pas une perspective attrayante.

L'UNSA Fonction publique demande l'ouverture d'une nouvelle négociation salariale avant l'élaboration du budget 2022.

Des mesures partielles depuis le début du quinquennat

Le gouvernement actuel, sous la pression, a ouvert des perspectives pour les agents de la santé grâce au « Ségur de la santé » que l'UNSA Santé Sociaux Public & Privé a négocié et signé. Rapidement, les agents des trois versants devraient bénéficier de ses retombées.

Dans certains ministères, des mesures catégorielles de reclassement ou indemnitaires ont été obtenues mais elles ne concernent que certains agents.

Sur le fond, l'UNSA rappelle que l'évolution des carrières est l'un des fondements de la Fonction publique avec de réelles perspectives d'évolution, d'amélioration des rémunérations, tant pour les fonctionnaires que pour les agents contractuels toujours plus nombreux.

Avant la préparation du dernier budget du quinquennat, les enjeux et les attentes sont grands. Les agents publics attendent l'ouverture d'une négociation salariale.

Luc Farré

Négociation collective

Une nouvelle étape

Le 17 février 2021, la publication de l'ordonnance sur la négociation et les accords collectifs, a ouvert de nouvelles possibilités pour les employeurs publics et les organisations syndicales. Celles-ci peuvent, si elles représentent 50 % des agents, demander l'ouverture d'une négociation sur l'une des thématiques prévues par l'ordonnance.

Cette possibilité demandait un décret d'application qui a fait l'objet d'une concertation. Il précise les délais de réponse de l'employeur public à la demande des organisations syndicales et les conditions d'organisation de la négociation.

Durant tout le processus d'élaboration de ces nouveaux textes, l'UNSA a porté l'exigence d'un accord de méthode avant toute négociation et la possibilité de formation des représentants syndicaux habilités à négocier. Ces deux éléments restent facultatifs mais les négociateurs pourront les demander systématiquement.

Les nouvelles règles précisent également comment un accord peut être dénoncé, suspendu ou révisé par les organisations signataires.

La négociation collective constitue un nouvel outil syndical dans la Fonction publique. L'UNSA s'en est déjà saisie en demandant



l'ouverture d'une négociation sur le télétravail dans les trois versants de la Fonction publique. De son côté, le gouvernement propose une négociation sur la Protection Sociale Complémentaire. Enfin, toutes les organisations syndicales, représentant donc la très grande majorité des agents, ont demandé l'ouverture d'une négociation sur la rémunération et les carrières (à suivre).

Luc Farré

Secret médical

L'UNSA ne lâche rien

L'UNSA Fonction publique agit en justice pour s'assurer que le secret médical ne soit pas bafoué dans la Fonction publique^(*). Dans une décision du 6 avril 2021, le Conseil d'État a estimé que la conformité de l'article 7 de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 avec le droit constitutionnel au respect de la vie privée, présente un caractère sérieux, suivant ainsi les conclusions du rapporteur public. La Question prioritaire de constitutionnalité de l'UNSA est donc transmise au Conseil constitutionnel.

► Une première étape est franchie

Le Conseil constitutionnel va devoir se prononcer sur la conformité de l'article 7 avec la Constitution, ce qui permettra d'éclairer le débat sur la protection des données médicales à caractère personnel. Pour l'UNSA, les dispositifs de gestion des reconnaissances en maladie professionnelle et en accident du travail doivent garantir la protection des données médicales des agents, ce qui exige une vigilance particulière dans la communication de ces données et dans la détermination des modalités de traitement et de transmission. Ces garanties ne transparaissent pas d'emblée dans le contenu de l'article 7 qui n'encadre ni la transmission, ni la communication, ni la gestion dans le



©franz.massard-stock.adobe.com

temps de ces données et ne renvoie à aucun contrôle des pièces médicales demandées par les services de ressources humaines.

► Ces recours sont soutenus par des associations professionnelles

L'UNSA est désormais soutenue dans sa démarche par l'intervention de deux associations professionnelles, l'ADRHGCT (Association des DRH des grandes collectivités territoriales) et l'ANMPPT (Association nationale de médecine professionnelle des personnels territoriaux). Le Conseil d'État a, dans la même décision, estimé qu'elles justifiaient « d'un intérêt suffisant à l'annulation des dispositions de l'article 7 » de l'ordonnance.

Le Conseil Constitutionnel dispose de trois mois pour statuer.

^(*) L'UNSA Fonction publique a déposé un recours pour excès de pouvoir et une QPC.

Annick Fayard

Une journée pour promouvoir l'Europe

Fêtée pour la première fois en 1986, le 9 mai est la journée de l'Europe. Elle a pour objectif de célébrer la paix et l'unité, et de rapprocher l'Europe et ses institutions des citoyen·ne·s.

Pourquoi le 9 mai ?

C'est la date anniversaire de la déclaration de Robert Schuman en 1950, considérée comme l'acte fondateur de l'Europe, posant les bases « d'une Fédération européenne indispensable à la préservation de la paix ».

La journée de l'Europe est, avec le drapeau, la devise Unis dans la diversité, la monnaie et l'hymne Prélude de l'Ode à la joie de la 9^e symphonie de Beethoven, l'un des symboles de l'Union européenne (UE).

Une journée pour informer et échanger

Chaque année, les institutions européennes ouvrent leurs portes au public pour des visites et des débats et, dans chaque État-membre, les collectivités, associations et écoles notamment, organisent des événements auxquels participent les citoyens.

Avec les restrictions dues à la pandémie de Covid-19, visites et manifestations sont virtuelles et les célébrations de 2020 ont été l'occasion de rendre hommage à toutes celles et ceux qui œuvrent contre la pandémie et pour sortir de la crise.

2021, des engagements majeurs

En 2021, la journée de l'Europe suit le sommet social de Porto les 7 et 8 mai, événement attendu pour les droits sociaux européens. Il coïncide avec le lancement de la Conférence sur l'Avenir de l'Europe, qui inaugurera un an de concertation citoyenne à l'échelle européenne.



Ces événements s'inscrivent dans la préparation de la France à la présidence du Conseil de l'UE au premier semestre 2022 avec pour objectif de construire une Europe plus solidaire et plus souveraine.

« L'avenir de la France est en Europe »

L'UNSA considère que l'Europe est une nécessité pour l'économie, une opportunité pour notre modèle social et une chance pour la planète. Elle sera attentive à ce que l'engagement pris par les institutions européennes, d'écouter les citoyens et de donner suite aux recommandations formulées, soit effectif.

L'UNSA attend un renforcement du modèle social européen, qui a prouvé son efficacité comme amortisseur des crises, garantissant notamment des aides aux plus vulnérables, et un programme de la présidence française qui allie relance économique et vision d'avenir.

Rachel Brishoual



L'UNSA participera au colloque « Le renforcement du dialogue social » par L'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès et le bureau parisien de la Fondation Friedrich-Ebert, le 5 mai 2021.

Andrea Nahles, conseillère spéciale de Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, présentera son rapport sur le renforcement du dialogue social européen, commandé dans le cadre du plan d'action visant à mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux, qui sera présenté au sommet social de Porto.

L'UNSA sera représentée par Rachel Brishoual, secrétaire nationale en charge du secteur Europe, et par des représentants UNSA de comités d'entreprises européens et de fédérations européennes sectorielles (Korian, Naval Group, Ferroviaire). Elle portera ses exigences d'un dialogue social européen de qualité, outil incontournable pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail face aux transitions et pour apporter un cadre réglementaire protecteur, en réaffirmant le rôle des partenaires sociaux.

Mission parlementaire sur le racisme

Quelles réponses face aux différentes formes de racisme ?

Le 5 décembre 2019, L'Assemblée nationale a créé une mission d'information sur l'émergence et l'évolution des différentes formes de racisme et les réponses à y apporter. Le rapport, déposé le 9 mars 2021, propose 57 recommandations afin d'endiguer ce fléau qui fragilise l'ensemble de la société française.

Les premières ont pour objectif de continuer à lutter, par le biais d'une réponse universaliste déterminée, contre le racisme et l'antisémitisme.

À ce titre, des propositions concernant particulièrement l'Éducation nationale ont été faites, pour augmenter le nombre de postes dédiés aux sujets des génocides, de l'esclavage et de la colonisation, renforcer le nombre des heures consacrées à l'histoire-géographie ainsi qu'à l'enseignement moral et civique dans l'enseignement primaire et secondaire.

Côté mémoriel, il est proposé d'ériger des statues ou stèles en choisissant des noms de rue et de bâtiments qui prennent en compte la diversité et commémorent la résistance à l'esclavage ou à la colonisation, et de créer un musée d'histoire de la colonisation.

Les suivantes ont pour objectif d'inscrire plus fortement la lutte contre le racisme dans la loi, pour apporter une réponse pénale aux infractions racistes.

Pour ce faire, un certain nombre de propositions ont été faites concernant les forces de l'ordre, comme celle de mener une analyse des besoins spécifiques d'encadrement par la hiérarchie policière dans le cadre du « *Beauvau de la sécurité* », mais aussi de renforcer leurs formations initiales et continues en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations raciales. Il s'agit en outre de permettre aux référents « *égalité - diversité* » et « *racisme - antisémitisme - discriminations* » de la gendarmerie et de la police de se consacrer pleinement à leurs missions.

Il est également proposé d'ouvrir une large concertation concernant les contrôles d'identité et d'étendre aux victimes de



©itakdalee-stock.adobe.com

racisme, d'antisémitisme et de discrimination le dispositif permettant de déposer une plainte en ligne.

Le troisième volet de ces recommandations concerne la lutte contre les inégalités, notamment au sein des entreprises.

Elles proposent de mener des concertations avec les partenaires sociaux et les associations concernant la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations en fonction de l'origine ainsi que sur les modalités d'effectivité des actions de groupe en la matière.

Ici aussi, une proposition de formation accrue des fonctionnaires est formulée, ainsi qu'une extension des obligations de formation à la non-discrimination aux entreprises de plus de 50 salariés.

La désignation obligatoire d'un référent contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine au sein des CSE, est aussi envisagée.

L'UNSA accueille favorablement l'ensemble de ces recommandations qui prend en considération les besoins indispensables de formation des enseignants, forces de l'ordre, agents publics et salariés du secteur privé.

En revanche, si ce rapport permet de mettre en lumière un certain nombre de défaillances dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine, l'UNSA restera attentive aux moyens qui seront concrètement alloués afin de rendre ces propositions effectives.



Mobilité européenne des travailleurs

Vigilance sur les travailleurs étrangers en France

Mobilité européenne des travailleurs en France OU s'installer et employer en France, pour une entreprise européenne : il faut choisir, au risque de travail dissimulé... !

Les certificats E101 et A1 empêchent-ils de condamner un chef d'entreprise pour délit de travail dissimulé, en cas d'omission de procéder aux immatriculations au RCS et défaut de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) d'une activité en France ? Et ce, alors même que dans l'Union européenne, une entreprise slovaque peut avec ces certificats, déjà faire travailler ses salariés en France via la mobilité européenne des travailleurs ?

La Chambre criminelle, dans un arrêt du 2 mars 2021 (n° 19.80.991), décide que les délits de travail dissimulé (dissimulation d'emplois salariés) peuvent être caractérisés quand bien même les certifications sont produites, dès lors que les obligations déclaratives/administratives, liées à une exploitation en France, n'ont pas été finalisées.

Qu'est-ce que le formulaire E101 ?

Dans le cadre de la mobilité européenne des travailleurs, le formulaire E101 est utilisé pour attester de la législation applicable à un travailleur non-affilié dans le pays de travail.

Le formulaire A1 est un document qui atteste la législation applicable à un travailleur étranger qui n'est pas affilié à la protection sociale du pays de travail (France).

Est concerné notamment, le travailleur détaché pour une durée maximale de 24 mois ou le fonctionnaire qui exerce son activité sur un territoire autre que celui où se trouve l'administration qui l'emploie.

Ces formalités administratives peuvent avoir été respectées sans pour autant que le risque de délit de travail dissimulé ne soit levé...

Une décision sévère mais réaliste

En l'espèce, la Chambre criminelle pose la question du cumul de régimes : mobilité européenne en France des travailleurs étrangers d'une société étrangère versus immatriculation et activité en France lors de l'implantation en cours d'un établissement



(agence, succursale, établissement distinct, bureau de représentation en France, etc.) et « portage », par cet établissement, du contrat de travail ou de l'accueil du détachement des travailleurs étrangers.

Or, pour le juge, cette entreprise slovaque avait créé un établissement stable et durable en France avec un centre de direction, mais n'était toujours pas immatriculée.

Les faits de l'espèce peuvent avoir joué dans la décision, mais le message est clair : pas de demi-mesures ni d'ambiguïtés sur les régimes applicables aux travailleurs étrangers en France.

Droit en actions

Si vous êtes saisis d'une question semblable, voici la marche à suivre :

- veillez à décrypter les conditions d'exercice des travailleurs étrangers en France d'une activité professionnelle et le véhicule juridique utilisé pour exécuter le travail ; tachez de vous informer sur la société d'appartenance du travailleur étranger, son implantation et son statut ;
- faites le lien avec les formalités administratives auprès des DREETS (ex. DIRECCTE) notamment pour les chantiers faisant appel aux entreprises étrangères et européennes.

Christian HERGES - Responsable juridique UNSA
Yasmin SAMAH - Étudiante MASTER I PANTHEON ASSAS, stagiaire du SJN

Protection des salarié•es

Une enquête interne ne doit pas empiéter sur la vie privée



©fresnel6-stock.adobe.com

Dans un arrêt du 2 mars 2021 n°418640, le Conseil d'État décide qu'une enquête interne à l'encontre d'un salarié ayant, en outre, des fonctions électives ne doit pas porter atteinte, de façon disproportionnée et injustifiée, à sa vie privée.

Dans cette affaire, la Fédération Crédit Mutuel avait diligenté une enquête interne visant un salarié, employé en qualité d'inspecteur fédéral, sans l'en informer, à la suite de menaces qu'il aurait proférées à l'encontre d'un client de la banque lors d'un différend d'ordre privé et dont ce dernier serait venu se plaindre auprès de l'établissement bancaire. Le salarié en cause était délégué syndical, représentant du personnel et membre du CHSCT.

Parallèlement, des investigations et une enquête interne de la Banque visaient à démontrer des détournements de fonds de ce salarié. Des malversations ayant été constatées, l'employeur les avait donc invoquées à l'appui de sa demande de licenciement.

L'inspectrice du travail a refusé d'autoriser administrativement le licenciement du salarié.

Le 21 novembre 2013, le ministre du travail a annulé cette décision.

La banque a formé alors un pourvoi en cassation.

Le recours a été porté devant le Conseil d'État qui a rendu son arrêt le 2 mars 2020.

Les investigations menées lors d'une enquête interne doivent être justifiées et proportionnées au regard des faits à l'origine de l'enquête...

La Haute juridiction relève que l'employeur n'avait pas à procéder à l'inspection des comptes bancaires du salarié sans l'en informer, en ajoutant qu'une telle vérification n'était pas nécessaire pour établir les faits qui lui étaient reprochés, ces faits ayant été rapportés par un tiers.

Les investigations étaient donc injustifiées et disproportionnées et portaient une atteinte excessive à la vie privée du salarié.

Suite à l'enquête interne menée, les investigations ont abouti à la découverte du fait que le salarié avait commis des détournements de fonds au détriment de son organisation syndicale.

Le Conseil d'État constate que l'employeur « *avait porté une atteinte excessive au respect de la vie privée (...) dans des conditions insusceptibles d'être justifiées par les intérêts qu'elle poursuivait* ». Mais encore, que « *le ministre du travail ne pouvait, légalement, pour annuler la décision de l'inspectrice du travail, se fonder sur le motif tiré de ce que le détournement de fonds commis par le salarié constituait un trouble manifeste dans le fonctionnement de l'entreprise* ».

La décision d'autorisation de licenciement du ministre est donc annulée.

➤ En conclusion

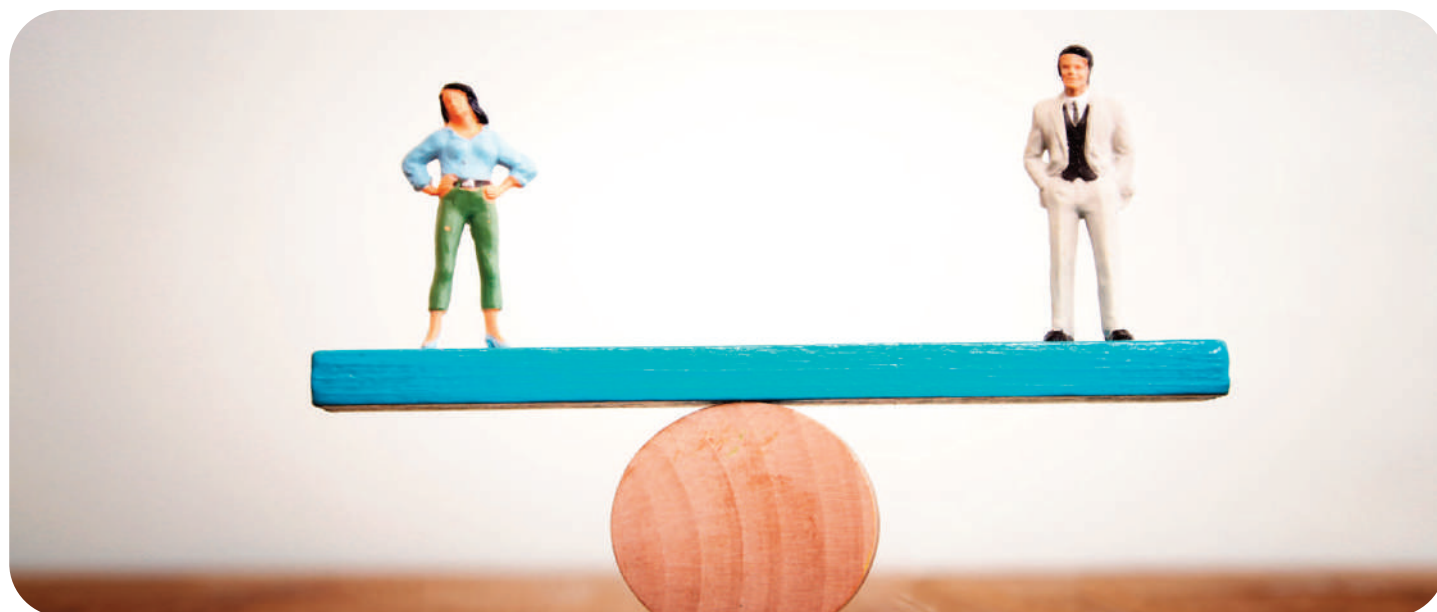
S'appuyant sur l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, le Conseil d'État confirme, à la suite de la Cour d'appel, que le ministre du travail n'avait pu légalement se fonder sur le motif tiré d'un détournement de fonds commis, constitutif d'un trouble manifeste dans le fonctionnement de l'entreprise.

Il convient donc d'informer les salariés des limites posées par le droit à leur employeur en cas d'enquête à leur encontre.

Joëlle BOULLIER - juriste sénior du secteur juridique national

Index égalité professionnelle

De nouvelles obligations à renforcer



©tomertu-adobe.stock.com

Alors que les résultats 2021 de l'index « égalité professionnelle » viennent tout juste d'être publiés, de nouvelles obligations sont imposées. Si elle accueille favorablement ces mesures, l'UNSA juge également indispensable d'apporter des corrections à l'index et de renforcer la transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social.

Publication du résultat de chaque indicateur

Au-delà du seul résultat global de l'index, publié annuellement et au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises devront désormais publier les résultats obtenus pour chaque indicateur.

Une nouvelle obligation de visibilité et de lisibilité

La publication doit aussi se faire de manière visible et lisible sur le site Internet de l'entreprise. En l'absence de site, les scores obtenus doivent être portés à la connaissance des salariés.

Des résultats consultables sur le site jusqu'à la publication des nouveaux résultats

Les résultats doivent rester consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication des nouveaux résultats, l'année suivante. Cette obligation vaut pour les résultats 2021 qui viennent d'être publiés. Les entreprises ont :

- jusqu'au 1^{er} mai 2021 pour communiquer le résultat global de manière visible et lisible ;
- jusqu'au 1^{er} juin 2021 pour faire connaître l'ensemble des indicateurs constituant leur index.

En 2022 : affichage des mesures correctrices

Les entreprises de 50 salariés et plus, qui bénéficient directement des crédits du Plan de relance et qui ont un résultat global

inférieur à 75 points, devront également publier sur leur site les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage fixés pour chaque indicateur pour lequel la note est insuffisante.

Ces mesures correctrices seront publiées sur le site Internet de l'entreprise et sur la même page que le niveau de résultat. Elles doivent rester visibles jusqu'à ce que l'entreprise obtienne au moins 75 points sur 100.

Un index à améliorer

Pour l'UNSA, l'index mis en place est certes une première étape, mais il doit être révisé pour le rendre plus pertinent. En effet, les modalités actuelles de calcul ne sont pas satisfaisantes. Le seuil de pertinence, le barème, la pondération masquent une partie des écarts de rémunération.

De plus, l'UNSA demande que soient renforcées les obligations de transparence sur ce sujet et le niveau d'information au CSE. Celui-ci doit pouvoir disposer de toutes les informations qui ont conduit au calcul des résultats et pas seulement au niveau de points par indicateur, afin d'être en mesure de formuler des propositions concrètes et ciblées.

C'est par un dialogue social de qualité et en donnant les moyens aux élus CSE, notamment de disposer d'indicateurs adaptés, que des solutions efficaces pourront être construites et contribuer ainsi à réduire les écarts persistants.

Florence Dodin



Jean-François,
cadre hospitalier.

Christelle,
professeure des écoles.

Jérémy,
agent de tri postal.

Cécile,
greffière.

Stéphane,
sous-officier supérieur.

Fabienne,
pompier militaire.

Jamal,
contrôleur ferroviaire.

Charlotte,
salariée d'une association.

Thomas,
agent dans la
distribution d'Énergie.

Marjorie,
policière.

NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

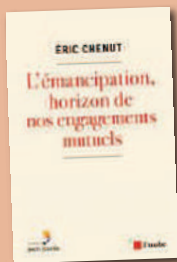


ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret / **LA SAUVEGARDE** (R.C.S. Nanterre 612 007 674).



Loin du mythe révolutionnaire de la nation une et indivisible, la société française apparaît de plus en plus fracturée. Partant de ce constat, Éric Chenut, militant mutualiste, a convoqué vingt-cinq ans de souvenirs au service de l'action collective, se replongeant dans les étapes-clés de sa vie et de ses engagements, avec toujours le même dénominateur commun : l'émancipation individuelle et/ou collective. Après avoir posé les principaux enjeux environnementaux et sociaux de notre génération, il propose dans cet ouvrage paru en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès, un nouveau contrat fondé sur la confiance entre la puissance publique, le mouvement social et les citoyens, autour d'un pacte démocratique, écologique, social et républicain renouvelé. Une réflexion qui ne peut laisser indifférent les militants syndicaux, qui ne peut que répondre positivement à la question finale du livre : « Sommes-nous prêts à nous impliquer, à nous engager pour un progrès plus partagé ? »

L'émancipation, horizon de nos engagements mutuels
d'Éric Chenut aux Éditions de l'Aube

Expo en ligne



Les 72 jours de la Commune

Au printemps 1871, après la défaite et l'humiliant armistice, le peuple de Paris et la Garde nationale se soulèvent contre l'assemblée monarchiste de Versailles pour défendre la République. Au bout de 72 jours, brutalement réprimée par les troupes versaillaises, l'insurrection s'achève dans la Semaine sanglante.

L'histoire de l'utopie républicaine de la Commune de Paris est à retrouver sur <https://urlz.fr/frpr>

3 questions à



Crédit Véronique Jacob

Catherine Clément

1 Comment expliquez-vous cette incroyable chasse aux sorcières, cette folie meurtrière du XV^e au XVII^e siècle, en Europe et ailleurs ?

Michelet souligne que des caractéristiques physiques, comme les yeux vairs, ou verts, que des anomalies sur le corps étaient source de suspicion. Les victimes étaient souvent des femmes seules soit très jeunes et très belles, soit très vieilles et très laides. Une sorcière, c'est une femme qui dérange ! Dans mon enfance, on disait d'une vieille dame portant cape rouge et sabots : « C'est la sorcière ! ». Cette stigmatisation est ancienne, on trouve des brutalités considérables contre les femmes sous Clovis. En 1486, avec *Le marteau des sorcières*, l'Église s'en mêle. Ce traité pour dénicher les sorcières a circulé jusqu'en 1660, avec même une version de poche à placer dans la soutane ! Les textes religieux évoquent la faiblesse des femmes sensibles au démon, déplorant même le fait « gênant » que ce sont elles qui ont la force d'accoucher ! Entre le XIII^e et le XV^e siècle, la papauté a confié les enquêtes de sorcellerie aux seuls Dominicains, aidés ensuite par les parlements des provinces françaises. Sans doute, au départ, pour éviter les nombreux lynchages spontanés. Les dizaines de milliers d'exécutions de

sorcières reconnues comme telles ont été répertoriées, mais pas les lynchages courants.

Certains prétextes sont absurdes. Vers 1598, Marthe Brossier accuse Anne Chauveau de l'avoir ensorcelée avec une pomme, mais vingt-six ans auparavant ! En 1609, en Pays Basque, Pierre de Lancre, magistrat à Bordeaux, envoie au bûcher quatre-vingts « gueuses aux cheveux libres ». Ce triste personnage, excellent écrivain par ailleurs, a laissé des écrits délirants. Montaigne, son cousin éloigné, seul à s'élever contre les chasses aux sorcières, s'insurgea aussi contre le traitement fait aux Amérindiens, au nom d'une conception universaliste. À partir de 1682, l'Église a changé d'attitude quand Louis XIV met fin aux « accusations de sorcellerie » par une ordonnance générale. Si les parlements ont rechigné à appliquer cette loi rigoureuse, cela a mis un coup d'arrêt en France. Cela a duré plus longtemps dans les pays scandinaves, non dépendants de la papauté. Parce que ces exécutions ont perduré pendant plusieurs siècles, je considère qu'il s'agit d'un crime contre l'humanité. Même si l'ONU en a donné une définition différente : on qualifie de crime contre l'humanité les massacres « rapides ».

Catherine Clément

Catherine Clément est une écrivaine, philosophe, essayiste, romancière. Auteure de l'essai *Le musée des sorcières* aux Éditions Albin Michel, elle nous livre l'une des pages les plus sombres et les plus méconnues de notre histoire, évoquant une filiation entre les féministes d'aujourd'hui et les sorcières d'hier. Elle répond à nos questions.



2 Cette stigmatisation a eu des effets sur le destin des femmes, sur leur place au travail, dans notre société patriarcale...

Cette stigmatisation qui a pesé sur la vie des femmes a eu des coupures. La Révolution française n'a pas fait ces procès. Avec les évolutions successives, le Front Populaire, la situation des femmes s'est grandement améliorée, mais attention ! En France, on est encore très loin de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Le Code Napoléon, lui, a fait reculer le statut des femmes. La loi refusant aux femmes le port du pantalon (abrogée seulement en 2013 !) leur a interdit certains métiers. Dans les années 60, j'ai eu le plus grand mal à avoir un carnet de chèque à mon nom. Cet état d'esprit qui considère les femmes inférieures aux hommes traîne toujours aujourd'hui. Il faudrait aller voir, comment, sur certains aspects, la justice procède au règlement des divorces. Personnellement, ma rencontre académique avec Claude Lévi-Strauss en 1962 m'a permis d'échapper au destin d'une épouse soumise à son mari.

3 Des féministes continuent à s'emparer de l'image des sorcières pour protester contre les inégalités, la misogynie. Comment considérez-vous les mouvements féministes d'aujourd'hui ?

Ce combat nécessaire pour l'égalité, reprend. Le mouvement W.I.T.C.H s'est mobilisé à sa manière contre Trump pendant les élections. Cependant, je suis tout à fait en désaccord avec certaines positions néo-féministes actuelles. Alice Coffin appelle à une guerre contre « les assaillants ». Je m'en vais dès qu'on fait la guerre aux hommes. Je dis avec Élisabeth Badinter que ce féminisme fait fausse route. Ces attitudes mortifères vont contre la résolution des problèmes. L'égalité pour les femmes, ce n'est pas la puissance des femmes contre les hommes. Et ce devrait être avant tout l'égalité des rémunérations.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Après *Le monde selon Monsanto* et *Le Roundup face à ses juges*, Marie-Monique Robin, lauréate du prix Albert Londres (1995), interviewe des scientifiques du monde entier spécialistes des zoonoses. La journaliste n'a peur de rien quand il s'agit de traquer la vérité et de tirer la sonnette d'alarme. La destruction des écosystèmes menace directement la santé humaine. Des solutions existent. Le véritable antidote à cette pandémie et à celles qui suivront si rien n'est fait, est la préservation de la biodiversité, impliquant d'en finir avec l'emprise délétère du modèle économique dominant. Il y a urgence à agir ! Un film est en préparation à partir des interviews réalisées. Il est possible de soutenir ce projet et de recevoir en avant-première le DVD sur <https://www.m2rfilms.com/espace-membres/fabrique-des-pandemies>

La fabrique des pandémies
de Marie-Monique Robin
aux Éditions La Découverte



Artiste féminine de l'année, auteure-compositrice, avec sa voix pure, ses textes poétiques et ses musiques aux sonorités étonnantes, Pomme pose des questions essentielles et graves sur la vie, l'amour, la maternité, la mort.

Dans cet album, elle dévoile avec une grande sincérité les failles que sa créativité lui a permis d'assumer, s'affirmant comme une femme déterminée. Même « s'il y a des gens que ça agace que je ne sois pas qu'une boîte à musique » comme elle l'affirmait récemment.

Pomme Les failles cachées
chez Polydor

RSE

Mettre de l'ordre dans les labels !



©Jérôme-Rommié-adobe.stock.com

Depuis plusieurs années, la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) donne lieu à une multiplication d'évaluations, de classements, de trophées, mais aussi de marques, de logos et de certifications autoproclamées. Cette prolifération sauvage nourrit incompréhension et scepticisme, rendant difficile la recherche d'informations sérieuses par les consommateurs.

Il était temps d'analyser la situation et d'y mettre de l'ordre. Le 18 février 2021, la Direction générale du Trésor a publié un rapport sur les labels RSE, intitulé « *Accompagner les entreprises et donner confiance à leurs parties prenantes* ». Ce rapport est l'aboutissement d'une mission confiée par Bruno Le Maire à trois personnalités : le chef d'entreprise Jean-Paul Chapron, la députée Coralie Dubost et la déléguée générale de Global Compact, Fella Imalhayene.

La mission a insisté sur le besoin d'un acteur public pour animer et encourager l'effort des entreprises et de l'ensemble de la société civile en matière de RSE. Elle a proposé de confier à la Plateforme RSE la mission de contrôler les labels RSE ou autre mécanisme de certification ou notation, au regard des principes établis dans une charte via la mise en place d'un comité de surveillance.

Cela tombe bien car la Plateforme RSE, dont l'UNSA est membre, s'est saisie de la problématique de la multiplication des labels RSE et a constitué, il y a un an, un groupe de travail afin d'émettre un avis et d'établir un diagnostic sur les labels sectoriels à destination des TPE, PME et ETI.

Elle a formulé 24 recommandations, adressées au gouvernement, aux entreprises, aux fédérations professionnelles et aux chercheurs. Celles-ci sont structurées autour de trois exigences pour les référentiels RSE : robustesse de la démarche, enjeu de reconnaissance, besoin de « *crédibilisation* » dans la durée.

Parmi ses 24 propositions, la Plateforme RSE recommande en particulier aux organisations professionnelles et porteurs de labels, d'être transparents sur la gouvernance et le financement du label, et le contenu du référentiel. Elle évoque la nécessité

d'un organisme tiers indépendant (OTI) pour la validation du référentiel afin de s'assurer du respect des principes de l'ISO 26 000 et de l'élaboration des référentiels RSE sectoriels, robustes et crédibles.

Elle propose que les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre une charte publique encadrant les conditions de reconnaissance de labels sectoriels RSE.

Elle propose aux organisations paritaires de branche (patronales et syndicales) de mettre en place, dans les OPCO, des programmes de formations adaptés.

Pour l'UNSA, la RSE doit devenir un enjeu d'information de tous les travailleurs par notamment son intégration dans les processus de consultation des instances représentatives du personnel et dans les accords d'intéressement.

En savoir plus sur <https://www.strategie.gouv.fr/publications/labels-rse-propositions-labels-rse-sectoriels-destines-aux-tpe-pme-eti>

Guillaume Trichard

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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



COMME VOUS NOUS METTONS L'HUMAIN AU CENTRE

POUR VOUS, DÉCIDEURS

Des solutions conçues pour répondre à vos attentes

MGEN Solutions s'adapte à chaque structure de l'ESS, quelles que soient leurs obligations, de un à plusieurs centaines de salariés. Elle propose des solutions Santé ou Prévoyance en parfaite adéquation avec les différents secteurs d'activité de l'ESS.

Guidés par la qualité de vie au travail pour vos salariés

MGEN Solutions, forte de son expérience d'accompagnement en prévention, vous soutient pour établir et développer vos actions de prévention sur-mesure (capital santé de vos collaborateurs, équilibre vie pro/vie perso, et prévention des risques professionnels).

Une mutuelle responsable et engagée à vos côtés

MGEN a toujours œuvré pour l'accès à une protection sociale de qualité pour tous et contribue à une économie plus respectueuse de l'humain et de son environnement à travers des offres Santé et Prévoyance responsables et solidaires. Des valeurs partagées aujourd'hui avec 7 autres grands acteurs de la protection globale au sein du Groupe VYV.

POUR VOS COLLABORATEURS

Une protection globale pour aujourd'hui comme pour demain

Des garanties Santé, Prévoyance et une action sociale pour un accompagnement financier et humain de vos collaborateurs dans les moments difficiles (maladies, accidents de la vie...).

Une mutuelle plus proche au quotidien

Un Espace personnel accessible 24/7 pour la consultation de leurs contrat, garanties et remboursements, ainsi que la gestion de leurs démarches courantes.

Des avantages exclusifs

L'accès à des soins de qualité avec un reste à charge maîtrisé est un engagement essentiel pour MGEN Solutions :

- **Kalixia Optique**, le 1^{er} dispositif conventionnel en France avec ses 6 600 opticiens partenaires,
- **Kalixia Audio**, un réseau d'audioprothésistes partenaires répartis partout en France métropolitaine et dans les DROM,
- **e-optistya** pour commander des lunettes et lentilles en ligne !
- La prise en charge optimisée de tous les soins dentaires et des prothèses de qualité à tarifs maîtrisés auprès de **460 centres dentaires mutualistes**,
- L'accès aux soins dans plus de **2 000 établissements hospitaliers** et la garantie d'un reste à charge minimum, sans avance de frais.

POUR EN SAVOIR PLUS, PRENEZ RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE CONSEILLER

09 72 72 36 66 (service gratuit + coût d'un appel local)

DES MOYENS DE PAIEMENT QUI ONT DU SENS



Créer des solutions de paiement et des services à utilité sociale et locale qui donnent aux entreprises et aux collectivités les moyens d'agir, pour améliorer le pouvoir d'achat et la qualité de vie des salariés et des citoyens dans les territoires, voilà la mission du groupe Up. Inventeur du Chèque Déjeuner, ses titres spéciaux de paiement sont de véritables monnaies sociales, déclinées sous forme de chèques, de cartes ou d'applications mobiles. Elles sont destinées à des publics ciblés et orientent les flux d'argent vers des achats utiles et prédéfinis.

Ainsi, le groupe Up permet aux entreprises et Comités Sociaux et Économiques (CSE) de proposer des avantages sociaux aux salariés et, aux pouvoirs publics, des aides ciblées aux populations. Militant pour favoriser l'accès à une alimentation plus saine, à la culture et aux loisirs pour tous ainsi qu'à une consommation plus responsable, son activité favorise le tissu local et, en cette période de crise sanitaire et sociale, soutient la relance de secteurs lourdement impactés par la crise.



De véritables avantages sociaux

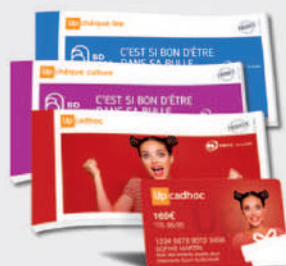
Fondée en 1964 par des militants avec le soutien des partenaires sociaux, la coopérative Chèque Déjeuner avait pour objectif d'améliorer la pause déjeuner en associant l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaires, employeurs, restaurants, pouvoirs publics). Rebaptisée groupe Up en 2015, elle permet aujourd'hui à 4 millions de salariés dans 140 000 entreprises ou collectivités de bénéficier de titres-restaurant, l'avantage social préféré des Français*, qui invitent à la déconnexion, contribuent au lien social et au bien-être des salariés. Up accompagne aussi les CSE dans leur mission d'action sociale et culturelle avec ses titres cadeau et culture. Pour favoriser l'équilibre de vie des salariés, employeurs et CSE peuvent également financer l'accès aux services à la personne avec le CESU Chèque Domicile (Chèque emploi service universel)... Autant de solutions pour simplifier la vie des bénéficiaires et soutenir l'activité dans les territoires.

Des aides sociales

Et l'action de la Coopérative va bien au-delà. Le groupe Up produit des Chèque de Services pour plus de 1 200 CCAS (Centre communal d'action sociale) et 70 départements. Il s'agit par exemple des titres Alimentation et Hygiène délivrés aux plus démunis pour l'achat de biens de première nécessité.

ZOOM SUR LES TITRES CADEAU/CULTURE :

- **UpCadhoc**, c'est 780 enseignes, 62 000 points de vente agréés et plus de 10 000 commerces de proximité
- **Chèque Culture**, c'est plus de 8 millions d'utilisateurs, plus de 4 200 clients et plus de 2 000 affiliés
- **Chèque Lire**, c'est plus de 3 500 librairies dans toute la France



Tous ces titres prennent progressivement la forme de carte ou d'app, plus sûres dans leur utilisation. La carte UpCohesia par exemple, a permis de venir en aide à 4 000 foyers à Saint-Martin et Saint-Barthélemy après le passage de l'ouragan Irma. Aujourd'hui, c'est aussi sous cette forme que l'État verse diverses allocations.

L'application mobile ePass de Up a elle été déployée en 2018 en région Pays de la Loire, et regroupe l'ensemble des aides destinées à plus de 80 000 jeunes afin de faciliter leur accès à la prévention santé, au sport et à la culture.

Mobilisée au moment de l'épidémie

Depuis le début de l'épidémie de Covid-19, Up est aux côtés des pouvoirs publics pour la relance et le soutien aux populations.

L'État et les collectivités ont pu verser, au moyen des Chèque de Services, plus de 50 millions d'euros à plus de 60 000 personnes sans domicile avec la participation de certains CCAS. Ce sont aussi 15 millions d'euros qui ont été émis à la demande des villes/CCAS et des départements, dont la moitié permettant de compenser la restauration scolaire pour les élèves boursiers. Up a ainsi mobilisé ses équipes tout en assurant leur sécurité pour produire ces titres sociaux en urgence.

Enfin, le groupe Up a milité en faveur de l'augmentation du plafond d'utilisation des titres-restaurant de 19 à 38 euros et de l'extension de leur usage soir et week-end. Conscient que le secteur souffre, Up a également choisi d'anticiper les règlements des commerçants car ces titres participent aujourd'hui à la relance, au moment où la consommation des touristes et les repas d'affaires sont en nette baisse.

À l'heure de la digitalisation, Up reste donc fidèle à ses valeurs en soutenant la consommation locale, au bénéfice des employeurs, des utilisateurs et des commerçants. Alors que les États européens lancent des plans ambitieux de relance de plusieurs dizaines de milliards d'euros, les solutions proposées par la SCOP (Société Coopérative et Participative) permettent d'orienter l'argent là où il faut.

www.up.coop

Le groupe Up
est partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien

*source : sondage Robert Half