

UNSaMag

UNSA Magazine • N°243 septembre-octobre 2024 • prix : 2,50 €

A photograph of a man in a high-visibility vest sitting at a cafe counter, looking at his smartphone. A barista is leaning over the counter, looking at the man. The counter has a bowl of croissants, a newspaper, and a coffee machine in the background.

**Mobilisés pour
les salariés TPE**



Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Solidarité en acte

Une situation politique et sociale inédite est marquée par une profonde incertitude voire des inquiétudes très fortes. Le climat économique reste fragile, les inégalités se creusent, et les plus vulnérables sont souvent ceux que l'on voit le moins. Les salariés des Très petites entreprises (TPE) en sont un exemple frappant. Employant moins de 11 salariés, ces structures sont partout en France. Mais leurs travailleurs restent souvent en marge des grandes avancées sociales et syndicales, parfois isolés, trop peu entendus.

À l'UNSA, nous avons conscience de ce défi. Depuis plusieurs années, avec l'UNSA TPE, nous avons fait de la défense des droits de ces salariés une priorité. Leur quotidien est souvent difficile : isolement, petite rémunération, précarité des contrats, manque de représentation collective, et accès limité aux protections sociales. Pourtant, ils participent, tout autant que d'autres, à la vitalité économique de notre pays et ils doivent être des salariés à part entière.

L'UNSA s'engage à être le relais de ces salariés trop souvent invisibles. Notre rôle est de leur offrir un cadre sécurisé et protecteur, en négociant des droits adaptés à leurs spécificités. Mais cela ne peut se faire sans un accompagnement de proximité, sur le terrain, pour les informer, les conseiller et les soutenir.

C'est là que notre mission prend tout son sens : avec l'UNSA TPE, nous voulons créer un syndicalisme de proximité, plus accessible et plus à l'écoute. Chaque salarié a droit à une représentation, quelle que soit la taille de son entreprise. Nous appelons donc à une mobilisation collective. Les militantes et les militants de l'UNSA feront jouer toutes les solidarités avec celles et ceux qui sont le plus éloignés du syndicalisme. C'est l'essence du syndicat et c'est un devoir social mais aussi démocratique. Merci à toutes et à tous pour cet engagement.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- Nouvelles sections **4**
- Résultats électoraux **5**

Actu nationale

- Moral des salariés **7**
- Lutter contre la grande pauvreté **8**
- Contrat de professionnalisation **9**
- Logement : décret à réviser d'urgence **10**
- Arrêts de travail : le point **11**
- Agir pour les retraités **12**
- Baromètre UNSA des retraités **13**

Dossier

15-18

- L'UNSA avec les salariés des TPE !

Fonction publique

- Sécurisation des Jeux : pari gagné **20**
- Sanctions financières en cas de maladie **21**

Transformation écologique

- Transformation écologique et emploi **22**

International

- Conférence internationale du Travail **23**

Focus juridique

- Dépôt de candidature **24**
- Confidentialité dans l'entreprise **25**

IRP

- Partage de la valeur, accès aux ASC **26**

Culture et Société

28-29

- Interview de Sylvestre Huet

Ils-elles font l'UNSA

- Militantes créatrices de section **30**

Adhésion UNSA Magazine

30

Ce magazine contient un encart UNSA TPE

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 5450 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines.

Métallurgie

- **FAMAT**
Saint-Nazaire (44) - 385 salariés

Industrie chimique

- **Lessonia**
Saint-Thonan (29) - 196 salariés
- **Flint**
Breuil-le-Sec (60) - 226 salariés

Énergie

- **EDF SEI Guyane**
Cayenne (93) - 552 salariés
- **Eiffage Est Languedoc Roussillon**
Saint-Jean-de-Vedas (34) - 215 salariés

Bureaux d'études

- **Arrow SAS**
Paris (75) - 93 salariés

Organisme de Formation

- **UES Excellence VAE**
Ceyreste (13) - 50 salariés

Fonction publique hospitalière

- **Centre départemental de l'enfance**
Saint-Parres-aux-Tertres (10)
- **EHPAD L'arc en ciel**
Tullins (38)

Santé privée

- **Centre de réadaptation fonctionnelle**
Sainte-Clotilde (97) - 120 salariés
- **Compagnie thermale**
Nancy (54) - 70 salariés
- **VYV Pays de Loire**
Angers (49) - 1101 salariés

Sécurité sociale

- **CPAM de Loire Atlantique**
Nantes (44) - 984 salariés

Commerces

- **Société nouvelle victoire**
Rosny-sous-Bois (93) - 321 salariés
- **Carrefour**
Saint-Clément-de-Rivière (38) - 370 salariés

Transport aérien

- **Réunion air assistance**
Sainte-Marie (97) - 113 salariés

Transport routier

- **Soc Tacavl**
Châteauneuf (06) - 86 salariés
- **Cars Nedroma**
Athis-Mons (91) - 254 salariés

Transport de voyageurs

- **SEMOP Agglo bus**
Cayenne (97) - 190 salariés
- **SPL Estival**
Saint-Benoit (97) - 124 salariés

Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://vu.fr/XFjq>



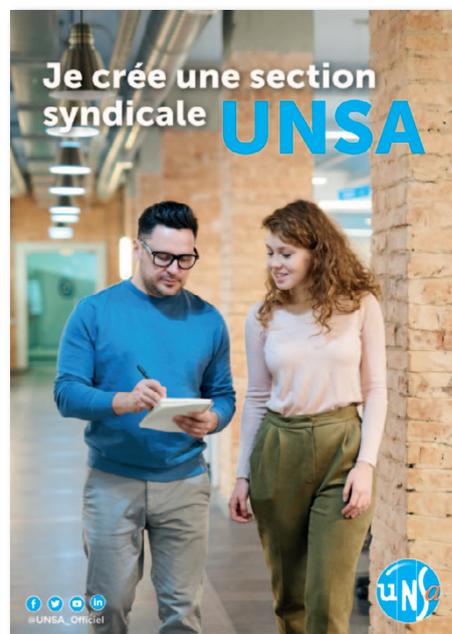
Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous :

developpement@unsa.org

ou contactez UNSA Please

au 09 69 36 00 70



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 243 SEPTEMBRE-OCTOBRE 2024 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE

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

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

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

REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : SEPTEMBRE 2024 - TIRAGE : 35 000 EXEMPLAIRES.

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

Voici quelques résultats électoraux des sections des syndicats

 En bleu, les entreprises où l'UNSA se présentait pour la première fois aux élections

Santé

L'UES Clariane (Hospitalisation privée) regroupe les 24 200 salariés des entreprises Korian et Inicea répartis dans 7 CSE.

L'UNSA confirme sa forte présence dans ce secteur et sa première place avec près de 3880 voix, soit 28,8 %.

- **CSE Siège - 1337 salariés** : l'UNSA est le 1^{er} syndicat avec 52,5 %
- **CSE Sénior Sud-Ouest - 3063 salariés** : l'UNSA est le 1^{er} syndicat avec 39,6 %
- **CSE Sénior Sud-Est - 3701 salariés** : l'UNSA est le 2^e syndicat avec 23,3 %
- **CSE Sénior Ouest - 4025 salariés** : l'UNSA est le 2^e syndicat avec 21,2 %
- **CSE Sénior Nord - 3752 salariés** : l'UNSA est le 3^e syndicat avec 11,6 %
- **CSE Santé Nord - 4642 salariés** : l'UNSA est le 2^e syndicat avec 27,9 %
- **CSE Santé Sud - 3676 salariés** : l'UNSA est le 2^e syndicat avec 24,6 %

Polyclinique de Poitiers (Hospitalisation privée) - 303 salariés - Poitiers (86) - L'UNSA obtient 20 % des suffrages.

Clinique Gallieni (Hospitalisation privée) - 78 salariés - Les Lilas (93) - L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 77,6 %.

Cerballiance Centre Val de Loire (Labo d'analyses médicales) - 202 salariés - Tours (37) - L'UNSA prend la 1^{ère} place avec 59,3 %, soit une centaine de nouvelles voix.

Industrie

Aoste SNC (industries charcutières) - 452 salariés - Aoste (38) - L'UNSA confirme sa bonne place avec 171 voix, soit 49,9 %.

Lhoist France Ouest (Fabrication de chaux) - 46 salariés - Gannat (03) - L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 54,5 %.

Gevers § Ores (Métallurgie) - Paris (75) - 94 salariés - La jeune section UNSA remporte les élections avec 78,9 % des voix.

Transport

Cars Nedroma - Transports routiers - 254 salariés - Athis-Mons (91) - L'UNSA obtient 100 % des suffrages, avec un gain de 38 points et 39 voix supplémentaires.

ANO Adiate - Transports routiers - 187 salariés - St-Léger-de-Linières (49) - L'UNSA obtient 100 % des voix et 94 nouvelles voix.

Services

Edenred France - 1107 salariés - Malakoff (92) - L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 38,5 % des suffrages, gagnant plus de 32 points et 260 voix supplémentaires.

Office du tourisme et du thermalisme du Grand Dax (40) - 16 salariés - Organisme de tourisme - L'UNSA obtient 100 % des voix et des sièges dès le 1^{er} tour.

UES Excellence VAE (Organisme de formation) - 45 salariés - Céleste (13) - L'UNSA obtient 100 % des voix et des sièges dès le 1^{er} tour.

Union des Mutuelles de Corse Santé UMCS (Mutualité) - 366 salariés - Ajaccio (2A) - L'UNSA devient représentative avec 11 %.

Commerce

SMCP (Sandro, Maje, Claudie Perlot, Fursac) - commerce d'habillement - 2069 salariés - Paris 1^{er} - L'UNSA confirme sa représentativité avec 13 % des voix (+ 0,6 pt).

Monoprix (groupe Casino) - Grands magasins populaires - 11 200 salariés - Clichy (92)

Sur l'ensemble de Monoprix (siège + magasins), l'UNSA obtient 9 % des suffrages (soit une progression de 2,4 pts).

- **CSE Siège social** : l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 247 nouvelles voix, soit 42,2 % des suffrages.
 - **CSE magasins** : l'UNSA se présentait dans 29 des 127 CSE de magasins où elle obtient un score moyen de 27,2 %.
- Au global sur l'ensemble des magasins, l'UNSA obtient 6,2 %.

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

Glossaire :

CSE : Comité social et économique

UES : Unité économique et sociale

Gilles Mondon



**Qui est mieux placé que l'UNSA
pour bien former ses élu-es
et ses représentant-es ?**

Faites confiance à l'expertise UNSA Formation !

Retrouvez nos formations



UNSA
Formation



<https://vu.fr/JpMu>

Le moral des salariés en légère baisse à la rentrée



Ambiance au travail, perspectives de carrière, salaires, motivation, mensuellement de nombreux aspects du travail sont abordés dans l'indice UNSA* du moral des salariés.

Au début du mois de septembre, le moral des salariés était en légère baisse selon notre indice. Il était de 5,8/10 au mois d'août et passe à 5,7 en cette rentrée sociale.

➔ Moins motivé dans son travail en septembre

Un indicateur connaît une baisse sensible en cette rentrée : la motivation dans son travail au quotidien avec 5,9/10 ce mois-ci contre 6,2/10 le mois précédent.

Plusieurs pistes peuvent être avancées parmi lesquelles le retour des vacances ou la fin de la ferveur olympique.

➔ Face à l'Intelligence artificielle, les salariés dans l'expectative

À l'occasion de cette enquête, l'UNSA a interrogé les salariés sur l'impact de l'Intelligence artificielle (IA) sur leur vie professionnelle et personnelle.

Présentée comme une révolution technologique majeure avec des impacts inédits sur les vies personnelles et professionnelles, il était temps et nécessaire de demander aux salariés ce qu'ils en pensent.

Chez les salariés, c'est l'expectative qui domine :

- 38 % d'entre eux estiment que l'IA est une menace.
- 32 % qu'il s'agit d'un progrès.
- 30 % ne tranchent pas et restent dans l'expectative.

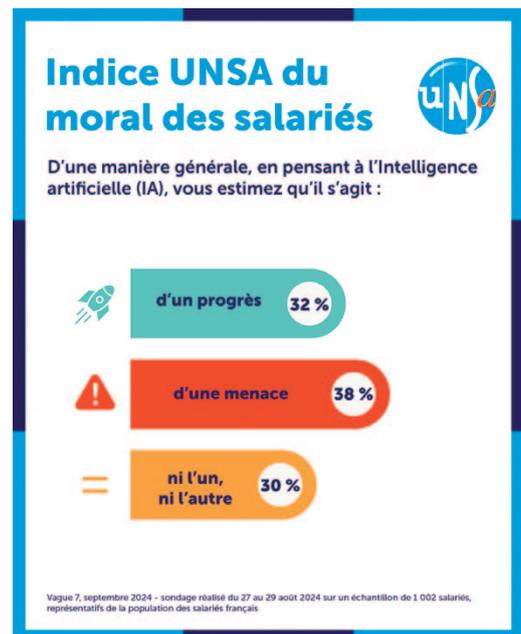
Par ailleurs, si 49 % des salariés disent ne pas être inquiets d'un risque de déclassement ou de remplacement par l'IA, 45 % annoncent l'être mais seulement sur une partie de leur travail.

L'expectative face à l'IA s'explique aussi par des entreprises ou des organisations qui n'ont pas encore abordé ce sujet selon la grande majorité des salariés interrogés.

Tant et si bien que les salariés sont nombreux à annoncer n'avoir jamais utilisé l'IA à cette heure (51 % des premières réponses et 50 % des deuxièmes réponses).

Toutes les réponses de l'indice sont à retrouver sur le site unsa.org

Karine Autissier



Une mobilisation exceptionnelle !

À l'occasion des Jeux Olympiques, les différentes structures de l'UNSA ont été aux côtés des agents mobilisés. Ce fut le cas, en outre, pour les douaniers, qui en assurant notamment le contrôle des flux de personnes et de marchandises, par un travail méticuleux et souvent invisible, ont permis aux athlètes, visiteurs et invités de vivre l'expérience olympique en toute quiétude. L'UNSA Douanes et la fédération UNSA Finances remercient grandement et chaleureusement l'UNSA Union départementale 75, qui a fourni des brumisateurs aux agents mobilisés lors de cette période. Une belle initiative !

* Sondage Cluster 17, du 27 au 29 août 2024, sur un échantillon de 1002 salariés en activité, représentatif de la population active française.

Lutte contre la grande pauvreté

Il est temps de changer d'échelle !



©Olesia Bilkei-stock.adobe.com

Les chiffres de la montée de la grande pauvreté sont très inquiétants et appellent à prendre des mesures bien plus ambitieuses que ce qui a été fait jusque-là...

Les données montrant la progression de la grande pauvreté et particulièrement celle des enfants sont de plus en plus alarmantes. Le 6^e baromètre de l'UNICEF et de la Fédération des acteurs de la solidarité montrent qu'au moins 2043 enfants étaient sans solution d'hébergement cet été, soit une hausse de 120 % par rapport à 2020. Fin 2023, l'INSEE révélait également une aggravation des inégalités. Le niveau de vie diminue pour les 50 % de Français ayant les revenus les plus faibles, une baisse encore plus marquée pour les 20 % les plus démunis, tandis que les revenus des plus aisés continuent de croître de manière significative.

Début 2022, le taux de privation matérielle et sociale atteignait 14 % de la population en métropole, un niveau record depuis 2013. Neuf millions de personnes peinent désormais à faire face à des dépenses courantes comme le chauffage ou l'alimentation.

Tous les voyants sont au rouge !

Si ces chiffres sont en partie la conséquence de la crise sanitaire, puis de la crise d'inflation qui s'en est suivie, les tendances sur plus long terme montrent que les différentes stratégies de lutte contre la pauvreté ne sont pas suffisantes. Quant à l'accompagnement renforcé des bénéficiaires du RSA expérimenté sur plusieurs territoires, le bilan est encore contrasté. Seuls 16 % des premières cohortes de bénéficiaires ont repris un emploi durable d'au moins six mois, pour le moment.

Pour lutter efficacement contre la grande pauvreté, l'UNSA préconise de passer de la logique actuelle de droits quérables à une logique de droits automatiques. La mise en place de la « solidarité à la source » l'an prochain pourrait être un premier pas dans ce sens, si le dispositif va jusqu'au bout de cette logique et s'il n'est pas contrebalancé par la multiplication des conditions de versement ou un mode de calcul privilégiant les économies budgétaires.

Ensuite, l'UNSA soutient la mise en place d'un mécanisme de revalorisation supplémentaire automatique des prestations sociales et familiales dès que l'inflation dépasse 2 % (sur le modèle de l'indexation du Smic), comme le préconise le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA).

Enfin, notre système de solidarité doit pouvoir s'appuyer sur une fiscalité plus solidaire, plus juste et équitable. La progressivité de l'impôt est une condition d'une meilleure répartition des richesses. Or, ce sont les choix inverses qui ont été faits ces dernières années. L'UNSA appelle à la création de nouvelles tranches d'imposition pour renforcer cette progressivité, à soumettre les revenus du capital à un barème progressif, au rétablissement d'une véritable imposition sur la fortune et à réformer en profondeur les droits de succession.

Martine Vignau

Insertion professionnelle

De l'importance du contrat de professionnalisation

©Drazen-stock.adobe.com

La priorité donnée à l'apprentissage et la suppression de l'aide à l'embauche pour les moins de 26 ans, fragilisent un dispositif performant pour l'insertion professionnelle.

Depuis plusieurs mois, l'UNSA s'inquiète de la baisse continue du nombre de contrats de professionnalisation, une forme d'alternance essentielle pour les jeunes les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi, très utilisée par les petites et moyennes entreprises.

Depuis 2018, le gouvernement a mis l'accent sur l'apprentissage, avec une volonté affichée de développement quantitatif, grâce à une visibilité accrue et à des aides aux entreprises généreuses et distribuées sans aucun critère de taille ou de type de public.

C'est donc un véritable effet d'aubaine qui a détourné les entreprises du contrat de professionnalisation. Cela a entraîné une baisse significative avec 127 800 bénéficiaires fin 2020 contre 91 800 en 2023 selon une récente étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

De plus, la fin de l'aide à l'embauche des contrats de professionnalisation pour les moins de 26 ans, en avril 2024, faite sans bilan ni évaluation et décriée autant par les syndicats de salariés que par les organisations d'employeurs des petites et moyennes entreprises, a sans doute amplifié cette diminution. On observe une chute de 13,7 % entre juin 2023 et 2024.

L'UNSA réaffirme l'importance du soutien aux contrats de professionnalisation et condamne la fin de l'aide à l'embauche. Cette décision est d'autant plus incompréhensible dans un contexte de coupes budgétaires généralisées dans le secteur de l'emploi et de la formation. Le taux de chômage des jeunes reste en effet bien supérieur à la moyenne nationale (17,2 % contre 7,3 % en 2023) avec un nombre de jeunes ni en emploi ni en formation (NEET) toujours aussi élevé (1,4 million en 2021).

Selon la DARES, en 2021, 6 mois après la fin d'un contrat de professionnalisation, 79 % des personnes sont en emploi contre

63 % pour les apprentis. Par ailleurs, la majorité d'entre elles sont en emploi salarié durable non aidé. Le dispositif semble également correspondre aux attentes des bénéficiaires car le taux de rupture de contrat est faible (moins de 15 %).

Outre la fragilisation annoncée du contrat de professionnalisation, cette rentrée au contexte politique exceptionnel nous invite à rester vigilants sur les politiques publiques de l'emploi et de la formation. Les dernières annonces de la revue de dépenses de l'Inspection générale des Finances (IGF) et de l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS), en septembre 2024, recommandant des coupes budgétaires supplémentaires, sont à cet égard un avant-goût de la future bataille à mener autour du projet de loi de finances 2025.

Le contrat de professionnalisation en bref

Avec l'apprentissage, le contrat de professionnalisation est une modalité de l'alternance. Ce type de contrat est une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Il s'effectue en formation continue, avec une partie théorique plus resserrée que l'apprentissage. Le dispositif concerne les moins de 26 ans mais est aussi ouvert à d'autres publics éloignés de l'emploi comme les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du RSA* ou de l'AAH**.

* Revenu de solidarité active

** Allocation adulte handicapé

Rym Gouvier-Seghrouchni

Décret hygiène et salubrité **À réviser d'urgence**



©aleutie-stock.adobe.com

Paru le 27 juillet 2023, le décret portant sur les règles d'hygiène et salubrité des locaux d'habitation et assimilés, vient d'être partiellement annulé par le Conseil d'État pour défaut de consultation du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) de la version finale du décret après un recours déposé par l'association Droit au Logement (DAL), rejointe par la Fondation Abbé-Pierre, le Secours catholique, ATD Quart-Monde, la Confédération nationale du logement (CNL) et le syndicat Solidaires.

Le décret, annulé pour vice de procédure et excès de pouvoir, inquiète sur le fond. Les nouvelles règles applicables vont à l'encontre des objectifs de santé publique, de la politique de lutte contre l'habitat indigne et de la logique de rénovation énergétique. Ils risquent de fragiliser encore plus les personnes victimes de l'habitat insalubre.

Un décret qui était attendu

Si les critères de décence d'un logement ont été définis par un décret d'ordre national, l'état de salubrité relevait des règlements sanitaires départementaux, inégaux sur les territoires et opposables, notamment quand les règles différaient du décret de décence.

Ce décret avait donc pour objectif d'harmoniser les règles d'hygiène et de renforcer les sanctions applicables dans les cas d'infraction. Quelle ne fut pas la surprise des associations de logement de découvrir dans le décret final des dispositions introduites après consultation du HCSP portant sur des critères essentiels, qui auraient dû être vus comme une question nouvelle imposant une seconde consultation.

Un décret régressif largement contesté

Le décret final reconnaissait un caractère habitable à certains logements atypiques, tels que des sous-sols dès lors qu'ils n'exposaient pas le locataire à une pollution (type gaz d'échappement) ou des locaux bas de plafond (entre 2m20 et 1m80) en cas de surface ou volume habitable minimum.

Tout comme les associations de lutte contre le mal-logement, le Haut Comité pour le droit au Logement, instance gouvernementale, a réclamé en mars 2024 une révision du décret, estimant qu'il marquait « une régression » en abaissant « le niveau d'exigence en matière d'insalubrité » et en affaiblissant la lutte contre les marchands de sommeil.

Sans compter que le texte ne remplit pas l'objectif poursuivi d'harmonisation des règles applicables, puisqu'il permet des dérogations par arrêté préfectoral, qu'il n'abroge pas clairement certaines parties des règlements sanitaires départementaux et que sa rédaction peut laisser place à interprétation au profit des marchands de sommeil ou propriétaires indécents.

La pénurie de logements ne doit pas conduire à accepter l'indécence et l'insalubrité

La baisse de production de logements ne doit voir revenir sur le marché immobilier une offre de mauvaise qualité, potentiellement dangereuse pour la santé, que les plus précaires pourraient être contraints d'accepter.

Pour l'UNSA, cette atteinte à la dignité humaine et à la santé physique et psychologique des citoyens et citoyennes doit cesser. La sécurité et la dignité des locataires doivent rester au cœur des politiques publiques en matière d'habitat.

Contre le risque de mal-logement, l'UNSA revendique, notamment, l'encadrement des relations locataires/bailleurs, la généralisation du dispositif « Permis de louer », l'augmentation du nombre d'inspecteurs de salubrité et la condamnation effective des marchands de sommeil.

L'urgence est au financement et à la production de logements et à la mobilisation de tous les logements vacants.

Rachel Brishoual

Arrêts de travail

Faisons le point !

L'indemnisation des arrêts de travail revient régulièrement dans les débats. Plusieurs propositions sont à l'étude pour réduire leur coût. L'UNSA n'acceptera pas de baisses de droits pour les assurés sociaux.

Mais de quoi parle-t-on exactement ?

Les arrêts de travail sont en constante augmentation. En 2023, les indemnités journalières versées par l'Assurance maladie ont atteint 15,8 milliards d'euros. Pour le premier semestre de cette année, elles sont en hausse de 8,5 %. (Cf. graphique)

Cette augmentation continue est due à plusieurs facteurs :

- Démographique : l'augmentation du nombre de travailleurs et le vieillissement de la population active. Entre 2014 et 2023, le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté de 10,2 points.
- Les conditions de travail : les troubles musculo-squelettiques et les maladies psychiques sont parmi les principales causes d'arrêts. Leur coût a augmenté de 11,3 % de janvier à juin 2024.
- La hausse des salaires a un impact direct sur le coût des indemnités journalières, avec un effet prix d'environ 3,6 % pour les six premiers mois de l'année.

Stigmatisation des malades, baisse des droits des assurés sociaux... pour l'UNSA c'est non !

Alors que le déficit 2024 de l'Assurance maladie sera probablement plus élevé que les 11,4 milliards d'euros initialement estimés en juin par la Commission des comptes de la Sécurité sociale, l'IGAS, l'IGF et la Cnam ont formulé plusieurs propositions pour réduire le coût des arrêts de travail : nouveau système d'indemnisation des arrêts de travail, modifications des conditions d'indemnisation en harmonisant le nombre de jours de carence quel que soit l'employeur, baisse du montant des indemnités journalières pour les fonctionnaires, assujettissement des indemnités journalières maladie ALD à l'impôt, accentuation des contrôles des patients et des médecins pour vérifier la légitimité des arrêts de travail...

L'UNSA refuse toutes ces propositions qui visent à instaurer une défiance, une surveillance renforcée et une pression accrue sur les travailleurs, contribuant à une stigmatisation des personnes malades.

L'UNSA réclame plus de droits pour mieux protéger

Pour l'UNSA, il est illusoire de penser que des économies substantielles seront réalisées sur les arrêts de travail sans s'attaquer aux causes profondes : pathologies plus lourdes et



©Daniel-adobe.stock.com

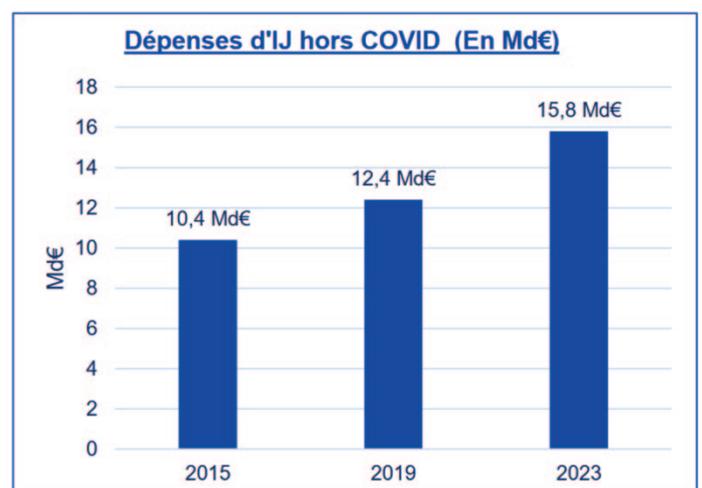
plus nombreuses, carrières plus longues avec le recul de l'âge de départ à la retraite et risques psychosociaux en augmentation constante.

Une révision du système d'indemnisation des arrêts de travail n'est envisageable qu'en préservant les droits des assurés sociaux. Elle devra nécessairement tenir compte des réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs.

L'UNSA propose de :

- Supprimer les jours de carence.
- Offrir le maintien de salaire sans condition d'ancienneté, ce qui bénéficierait aux salariés les plus précaires.
- Généraliser la prévoyance.
- Reconnaître le *burn out* et le *bore out* comme maladies professionnelles.
- Responsabiliser les employeurs en renforçant la prévention des risques professionnels.

Camille Patthey



Sources : Assurance maladie

Agir pour les retraités dans le cadre européen



©artjazz-stock.adobe.com

La Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA), avec l'appui de la Confédération européenne des syndicats, a appelé les retraités à se mobiliser le 1^{er} octobre lors de la journée internationale des personnes âgées. L'objectif : valoriser leur rôle et leur place dans nos sociétés, mais aussi mettre en avant leurs revendications prioritaires concernant le pouvoir d'achat, le logement, la santé, l'accès à l'énergie et aux services les plus vitaux. L'accent est également mis sur la situation des femmes retraitées, davantage impactées par la pauvreté et l'isolement.

L'UNSA Retraités, fortement impliquée au sein de la FERPA et représentée au Comité directeur par Jean-Marc Schaeffer, a pris toute sa place dans cette initiative et a mobilisé ses militants pour porter les revendications formulées dans le manifeste de la FERPA qui rejoignent largement les mandats qu'elle s'est donnés.

Appel commun FERPA CES

À l'occasion de la journée internationale des personnes âgées du 1^{er} octobre 2024, la FERPA et la CES entendent rappeler et souligner le rôle et la place des retraités en Europe.

Les retraités et les personnes âgées sont encore aujourd'hui tenus à l'écart de tous les processus décisionnels qui ont trait à leurs conditions de vie et à leurs droits sociaux. Leur consultation recommandée par l'ONU et l'UNECE est encore loin d'être appliquée.

La reconnaissance des personnes âgées passe par une lutte contre tous les stéréotypes qui mènent à l'âgisme et font oublier la richesse de leur expérience et leur implication dans la démocratie participative de leurs pays.

Toutes les organisations de la FERPA saisissent cette date du 1^{er} octobre et se mobilisent, avec le soutien de la CES, pour faire entendre leur voix et celles des personnes âgées.

Elles entendent également rappeler leurs revendications prioritaires :

- L'instauration d'un minimum de pension, supérieur au seuil de pauvreté, son indexation automatique sur les salaires et/ou les prix et l'égalité Femmes/Hommes en matière de pension.
- Le droit à des soins de santé de longue durée et de qualité pour toutes et tous.
- Le droit à des logements de qualité qui tiennent compte des besoins des personnes âgées.
- Le droit à l'accès à l'énergie et aux services essentiels.

Elles s'associeront à toutes les initiatives qui seront prises à cette occasion et par la suite.

L'équipe UNSA Retraités

Semaine pour la QVCT

Baromètre UNSA des retraités



Baromètre des séniors

➤ Qu'est-ce que c'est ?

Ce questionnaire en ligne a pour finalité de cerner le profil des retraités et leurs attentes : place des retraités dans la société, pouvoir d'achat, problèmes liés au logement, à l'accès aux soins, aux diverses mobilités, aux services publics, rapport au numérique... Ce questionnaire s'adresse à tous les retraités, ainsi qu'à ceux qui sont en transition entre activité et retraite.

➤ Comment ça fonctionne ?

Le questionnaire est accessible en ligne à partir du site de l'UNSA Retraités : <https://retraites.unsa.org/>. Il est ouvert du 30 septembre au 21 octobre. Il comporte une quarantaine de questions. Il pourra être renseigné, sur ordinateur, sur tablette, sur smartphone, et au besoin en version papier, car nous n'oublions pas ceux qui sont éloignés du numérique.

➤ À quoi ça sert ?

Notre but est de mieux cerner les besoins et les attentes des retraités, leurs priorités. Cela nous permettra d'ajuster nos mandats, si nécessaire, mais également de mieux faire connaître auprès des décideurs, préfets, élus, ministres, les besoins et les attentes des seniors.

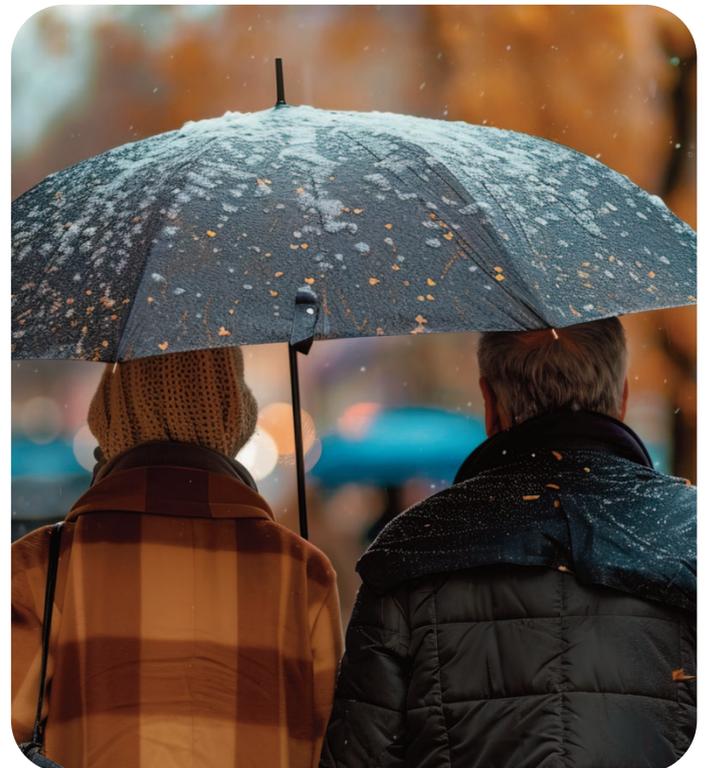
En fonction des réponses obtenues, ce panel de réponses nous permettra d'intervenir de façon plus pertinente et plus efficace.

➤ Et ensuite ?

Nous comptons sur l'appui de chacun pour faire vivre cette enquête et lui donner l'écho le plus large possible. Cet outil est loin d'être parfait, mais si le succès est au rendez-vous, avec votre concours, nous espérons l'améliorer et renouveler cette enquête d'année en année.

L'UNSA Retraités compte sur vous, adhérents et sympathisants de l'UNSA Retraités, organisations syndicales de l'UNSA pour nous aider à vous aider, à défendre les droits des retraités et à porter leurs revendications.

Rendez-vous sur <https://retraites.unsa.org/>, remplissez et partagez le questionnaire !



©GHArtwork-stock.adobe.com

L'équipe UNSA Retraités



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

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

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO
MUTUELLE



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

Salariés de TPE



**SALARIÉ·ES DE TRÈS PETITES ENTREPRISES,
Faites appel à l'UNSA TPE !**

Assistance téléphonique UNSA

09 69 36 69 00 Service gratuit + prix appel



**VOTRE ALLIÉE
DU QUOTIDIEN**

Des salariés à part entière ?

Il y a plus de 5 millions, salariés de toutes petites structures (entreprises, cabinets, magasins, associations...) ou salariés de particulier (assistantes maternelles, aides à domicile...). Ils représentent un quart des salariés du privé, pourtant ils ne sont pas reconnus comme des salariés à part entière.

Ils bénéficient rarement de l'accompagnement qu'on peut trouver dans une entreprise plus grande lorsqu'il y a des organisations syndicales. Ils ne peuvent pas demander des renseignements ou des explications à un service de ressources humaines en cas d'incompréhension. Ils n'ont pas accès au service d'un comité d'entreprise.

L'UNSA a décidé de ne pas les laisser seuls et de faire de leur devenir une de ses priorités.

L'UNSA TPE, un syndicat spécifique, conçu pour répondre à leurs demandes, existe depuis de nombreuses années maintenant. C'est en allant au contact des salariés de TPE, en recueillant leurs attentes, en les accompagnant dans leurs démarches en leur proposant des services adaptés que l'UNSA trouve ici un rôle essentiel.

Vous pouvez devenir un des éléments importants dans cette démarche ! Il suffit de leur consacrer quelques minutes.

Découvrez le site UNSA TPE



<https://tpe.unsa.org>



Un bouquet de services utiles à toutes et tous

Vous connaissez des salariés TPE ? Offrez-leur un cadeau, parlez avec eux de l'UNSA TPE et permettez-leur de profiter d'avantages précieux et spécifiques grâce à nos services !



Des offres spéciales et des réductions comme un CE

Les avantages d'un comité d'entreprise ne doivent pas être le privilège de certaines entreprises plus grandes. Notre service de réduction fonctionne chez des centaines de partenaires, jusqu'à -70 %.



Une réponse aux questions

Avec l'accès complet à notre FAQ, au contenu actualisé régulièrement, les salariés auront des réponses rapides à leurs interrogations, et même aux questions qu'ils ne se posaient pas.



Une hotline pour bénéficier de conseils juridiques

Au téléphone 5 jours sur 5, nos professionnels sont là pour fournir des informations nécessaires. Gratuit jusqu'à fin 2024.



Un accompagnement de qualité

En cas de besoin, un accompagnement personnalisé est possible pour dialoguer avec l'employeur et trouver des solutions. 556 conseillers du salariés, 249 défenseurs syndicaux et 227 juges prudhommaux de l'UNSA sont là pour cela.



Une protection juridique en cas de litige

Pour des difficultés spécifiques, voire un recours devant les prud'hommes suite à un litige, un avocat peut accompagner les salariés et ses frais seront pris en charge (soumis à conditions).

Des abonnements étudiés sur mesure

UNSA TPE, c'est 3 abonnements, à un tarif très abordable, étudiés spécifiquement pour les salariés TPE pour s'adapter à tous les besoins.

- L'abonnement de base 100 % CE : des offres spéciales et des réductions comme un CE pour seulement 1 € par mois.
- L'abonnement intermédiaire tranquillité : les avantages du CE et une hotline pour bénéficier de conseils et accompagnement juridiques.
- L'abonnement premium IN EXTENSO : les avantages du CE, l'accès à la hotline et une protection juridique en cas de litige.

Tarif compris seulement de 1 € à 2,5 €. Prix final déduisant le crédit d'impôts de 66 % applicable à tous, que l'on soit imposable ou non.

Ils nous disent...

Isis, infirmière dans un cabinet médical, Reims

« Pourquoi UNSA TPE ? Parce que le CE, tout simplement ! Je travaille depuis peu dans une TPE et quand j'ai découvert que je pouvais bénéficier avec l'UNSA des mêmes avantages que dans mon ancien emploi, je n'ai pas hésité une seule seconde. »

Anthony, conseiller fédératif dans le domaine agricole, Blois

« Faire partie d'un collectif et rompre l'isolement, c'est ce qui m'a poussé à rejoindre l'UNSA TPE. Aujourd'hui, je sais que si j'ai besoin, les juristes de l'UNSA TPE peuvent m'accompagner, me conseiller et répondre à mes questions. »

Caroline, agent d'entretien, Paris

« Si on me dit UNSA TPE, qu'est-ce que je répons ? Des services utiles, sans hésitation ! J'ai bénéficié des services de la hotline pour des problèmes de convention collective et sincèrement merci ! »

Mohammed, chauffeur, Marseille

« Avec l'inflation, les fins de mois ne sont pas toujours simples d'autant plus quand on est seul à travailler avec des enfants. Grâce au CE, je bénéficie régulièrement de réductions sur les courses. »

Nathalie, responsable RH, Strasbourg

« J'étais dans une situation compliquée vis-à-vis de mon employeur. Grâce à l'UNSA TPE j'ai pu bénéficier d'un accompagnement de proximité de qualité dans le cadre d'une procédure prudhommale. »

Tous solidaires avec les salarié·es de TPE

À l'UNSA, on a décidé de s'occuper de ces femmes et de ces hommes dont peu d'organisations syndicales se soucient. Nous avons, par conséquent, développé des services adaptés. Ils ont besoin de vous pour les faire connaître. Chacune et chacun de nous a un rôle à jouer. Quelques minutes suffisent et votre aide leur sera précieuse.

Vous avez quelques minutes, vous pouvez aider un salarié TPE

- Vous trouverez dans cet envoi 3 flyers format carte à jouer. Faciles à emporter, faciles à distribuer... Vous croisez tous les jours ou presque des salariés concernés : vendeurs en boutique ou en petite épicerie, secrétaires médicales, employés dans une boulangerie, animateurs dans une association, coiffeuses dans un salon de proximité, assistantes maternelles... Leurs métiers sont multiples et très divers. Vous en connaissez très certainement.

Prenez quelques minutes quand vous les rencontrez pour distribuer les petites cartes. Vous pouvez préciser, si vous en avez la possibilité, que le service d'assistance téléphonique est gratuit et qu'ils trouveront des juristes expérimentés pour répondre à leurs questions.

- Vous avez envie d'aller plus loin ?**

Pas de problème, votre union départementale UNSA a des cartes à votre disposition. Un petit message et ils se feront un plaisir de vous en renvoyer. Les coordonnées sont ici : unsa.org rubrique « nous connaître, liste de nos UD ».

- Et pour aider les salariés de TPE sans quitter son salon ?**

Ce n'est pas plus compliqué. Vous téléchargez le flyer ici puis vous l'expédiez à vos connaissances travaillant dans une TPE. Un clic et c'est tout.



Hotline gratuite réservée aux salariés TPE

L'essayer, c'est s'abonner !

L'UNSA TPE met à disposition des salariés TPE un numéro gratuit. En composant le **09 69 36 69 00** des juristes répondent à leurs questions et leur apportent des conseils adaptés à leurs problématiques.

Cette offre est valable jusqu'en décembre 2024, disponible dans les abonnements « intermédiaire » et « premium ».

UNSA TPE : pour les salarié·es des entreprises de moins de 11 salarié·es

Assistance juridique, hotline, réductions CE... Découvrez, au dos, tous les avantages auxquels vous avez droit en vous abonnant à UNSA TPE !

Hotline gratuite* exclusivement réservée aux salariés TPE :

09 69 36 69 00

UNSA

Avantages de l'abonnement UNSA TPE

- Accès à une hotline pour répondre aux questions sur vos droits
- Assistance juridique pour résoudre les litiges avec votre employeur
- Réductions sur les voyages, shopping, séjours... jusqu'à -70 %

Comme 4,2 millions de salarié·es TPE, vous pouvez profiter de ces avantages à partir de 1 € par mois².

09 69 36 69 00

Découvrez nos offres dès maintenant sur le site tpe.unsa.org

Flashez ce code pour arriver sur notre site !

¹Jusqu'en décembre 2024
²après défiscalisation de 66 % du montant mensuel (2,5€ par mois)

Un syndicat pour les Assmat



PROASSMAT & ASSFAM
UN SYNDICAT QUI VOUS RASSEMBLE

UNSA ProAssmat est un syndicat d'assistantes maternelles qui apporte information, soutien et accompagnement. Fort de ses milliers d'adhérentes et d'adhérents, l'UNSA ProAssmat met à leur disposition des outils utiles dans leur quotidien professionnel (contrats de travail, bulletins de salaire, guides divers...).



Et vous, vous n'en connaissez pas un aussi ?



Nous connaissons tous dans notre entourage un salarié de toute petite entreprise, association, boutique ou cabinet. Un, deux, trois ou même plus...

Ici c'est l'un de ses enfants, là un ami ou une amie avec qui on partage des activités sportives ou culturelles, son voisin parfois ou même son propre salarié (femme de ménage, jardinier à domicile...). Ce sont toutes les personnes qui connaissent votre engagement à l'UNSA et qui ont une proximité assez grande pour vous faire confiance et voter alors UNSA.

L'UNSA a développé une « plateforme » pour récolter les coordonnées de vos proches, salariés de TPE. Il vous suffit de renseigner l'adresse mail (et/ou le tél) et un message individualisé sera envoyé au moment du vote.



Vous voulez vous engager plus encore ?



Adhèrent de l'UNSA, vous souhaitez vous engager au bénéfice des salariés de TPE dans le cadre des futures élections TPE. Comme plusieurs centaines d'adhérents de l'UNSA le sont déjà, vous pouvez devenir vous aussi un Z'aideur. Avec votre aide, l'UNSA fait la démonstration que nous sommes une organisation utile qui accompagne et soutient les salariés des TPE.

Vous pourrez ainsi prendre part à la campagne de l'UNSA pour les TPE, relayer des visuels sur les réseaux sociaux, participer à des distributions, échanger avec des électeurs TPE...

C'est très facile, il vous suffit de télécharger l'application Qomon des Z'aideurs UNSA, pour avoir en permanence l'UNSA en poche.



- Attendre le code de validation
- Code d'invitation : **tpe24UNSA**



Il est important de renseigner votre adresse si vous souhaitez recevoir le " Pack de bienvenue " du Z'aideur

Dossier réalisé par **Virginie Dabbarh-Forte** et **Éric Pédeboscq**

VOUS ACCOMPAGNER POUR CHAQUE TYPE D'EXPERTISE



RÉCURRENTES

Situation économique & financière
Politique sociale
Orientations stratégiques



PONCTUELLES

Participation des salariés
Droit d'alerte
PSE & RCC
Opération de concentration
Recherche d'un repreneur
OPA
Expertise égalité femmes-hommes



SANTÉ AU TRAVAIL

Projet important,
introduction de nouvelle technologie
Risque grave
Réorganisation



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



Contact :
03 28 14 10 14
accueil@explicite-cse.fr

www.explicite-experts.fr

Sécuriser les Jeux Olympiques de Paris 2024 : pari gagné !



Les Jeux Olympiques de Paris 2024 se sont déroulés dans un contexte géopolitique mondial particulièrement tendu, marqué par une montée des menaces sécuritaires, allant du terrorisme à la cybercriminalité. L'organisation de cet événement international a constitué un défi majeur pour les forces de l'ordre. Pour la première fois dans l'histoire des Jeux, la cérémonie d'ouverture ne s'est pas tenue dans un stade, mais en extérieur, sur la Seine, en plein cœur de la capitale. Cette configuration inédite a multiplié les défis sécuritaires et a nécessité une vigilance maximale pour garantir la sécurité des milliers de spectateurs, athlètes, membres des délégations et chefs d'État présents.

Une présence policière renforcée

Pendant toute la durée des Jeux Olympiques et Paralympiques, des renforts policiers sont venus de toute la France. Des effectifs portés à 45 000 sur les journées les plus importantes. Ce déploiement massif a permis de garantir une présence préventive et dissuasive sur l'ensemble des sites stratégiques, des infrastructures sportives et des lieux touristiques.

Un savoir-faire reconnu

La Police nationale a démontré l'étendue de son expertise à travers ce déploiement sans précédent des policiers tant généralistes que spécialistes. Ce savoir-faire, acquis grâce à des décennies d'expérience dans la gestion d'événements d'envergure, a été mis au service de la sécurité des Jeux.

Cet événement a permis de renforcer le lien de confiance qui nous unit avec la population. Les spectateurs, tant français qu'étrangers, ont exprimé leur satisfaction quant à la disponibilité et à l'accessibilité des policiers sur le terrain. Ce climat de confiance a contribué à un sentiment de sécurité partagé, facilitant ainsi le bon déroulement de l'événement. Cela a été l'opportunité pour les policiers de mesurer le capital d'attachement de la population à leur égard.

Une coopération sans précédent

Un autre aspect marquant de cette période a été l'adaptabilité et la coopération entre tous les acteurs de la sécurité. Face à un défi sécuritaire aussi exceptionnel, qui ne survient qu'une fois par siècle, les forces de l'ordre ont su collaborer étroitement avec les différentes unités de sécurité, qu'il s'agisse de la Police municipale, des équipes de douaniers, de bénévoles, de sécurité privée, des gendarmes, des militaires engagés dans le cadre de l'opération Sentinelle, ou encore des services de renseignement nationaux et internationaux. Mille-huit-cents policiers étrangers ont accompagné les policiers français dans le cadre de la coopération internationale.

Les policiers ont su répondre aux enjeux spécifiques des Jeux Olympiques et paralympiques permettant d'assurer un niveau de sécurité optimal tout au long de l'événement.

Cet engagement de tous les agents du ministère de l'Intérieur a contribué sans aucun doute, à la réussite de cet événement planétaire.

Thierry Clair, Secrétaire général de l'UNSA FASMI et de l'UNSA Police

L'UNSA Fonction publique et l'UNSA tiennent à saluer la mobilisation de tous les agents publics, souvent invisibles, mais bien présents, engagés pour la réussite, la sécurité, la santé, l'organisation des JOP. Un grand BRAVO et un énorme MERCI.

Quelques chiffres

Jeux Olympiques

- 206 nations représentées
- 10 500 athlètes
- 329 épreuves
- 160 chefs d'État lors de la cérémonie d'ouverture
- 39 sites de compétition
- 22 villes hôtes des épreuves

Jeux Paralympiques

- 182 nations représentées
- 4400 athlètes
- 549 épreuves
- 25 chefs d'État lors de la cérémonie d'ouverture
- 19 sites de compétition

Pas de sanctions financières en cas de maladie !



©ajr_images-stock.adobe.com

Le rapport de la mission de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires sociales (IGF/IGAS) de juillet 2024 propose de pénaliser les agents malades en instaurant des jours de carence supplémentaires et en réduisant le taux de remplacement de leur rémunération en arrêt maladie, le baissant à 90 %. L'UNSA Fonction publique s'élève contre cette vision purement financière, dénuée de toute considération pour les personnels.

Le postulat du rapport serait de faire en sorte que la moyenne de jours d'absence pour raison de santé soit identique pour les agents publics et les salariés. Cependant, la mission constate que les différences sont dues aux caractéristiques des agents (âge, sexe, état de santé) et de leur emploi (type de contrat, catégorie socio-professionnelle, diplôme). La seule différence « inexplicée » serait un écart entre la Fonction publique territoriale et le privé ! Le problème c'est que personne ne dispose de données fiables pour analyser cet écart. La mission le reconnaît. Néanmoins, elle « suppose » qu'il faut prendre des mesures de réduction de ces absences par équité avec le secteur privé.

De quelle équité s'agit-il ?

Déjà en 2012, la loi de finances a instauré un jour de carence dans la Fonction publique sous prétexte « d'équité entre secteur privé et secteur public ». Or, dans le secteur privé, **ces trois jours de carence peuvent être compensés partiellement ou complètement par les entreprises, dans les faits 70 % des salariés du secteur privé bénéficient d'un maintien de salaire par l'employeur** et ne subissent pas la sanction des jours de carence, ils bénéficient en outre de la participation de leur employeur à leur mutuelle et à leur prévoyance.

La mission IGF/IGAS préconise que l'on applique une même mesure réglementaire à des situations de prise en charge de fait très différentes, c'est justement ce que l'on appelle de l'iniquité. Cet état de fait n'est pas prêt de s'arrêter car les employeurs publics ont refusé la prise en charge des jours de carence dans l'accord sur la protection sociale des agents de la Fonction publique de l'État.

Lutter contre l'absentéisme pour raison de santé est un non-sens !

Penser qu'un agent malade qui se rendrait chez le médecin ne serait pas malade est un abus de droit. De plus, estimer qu'un médecin est fautif ou incompetent s'il établit un arrêt de travail est une remise en cause de sa responsabilité.

Le fait d'être malade deviendrait une sanction supplémentaire à celle infligée par une pathologie. Si un agent en arrêt exerce un métier pénible dans des conditions de travail difficiles, si sa santé est fragile, s'il souffre de maladies chroniques mal reconnues comme l'endométriose, il sera sanctionné.

Faire des économies sur le dos des agents malades n'est pas acceptable. L'UNSA Fonction publique réitère sa revendication d'abrogation du jour de carence dans la Fonction publique et pour tous les salariés.

Annick Fayard

Transformation écologique et l'emploi

Les pistes de l'OCDE



©AaronPlayStation-stock.adobe.com

Dans son rapport annuel sur les perspectives de l'emploi rendu public cet été, l'OCDE a réalisé un focus sur la France (<https://doi.org/10.1787/a28c2090-fr>). Elle examine comment la transformation écologique va affecter le marché du travail.

Dans les 38 pays de l'OCDE, tous développés, la transition écologique « transformera en profondeur le marché du travail ». S'agissant de l'Union européenne, l'organisation économique chiffre à 14 % les pertes d'emploi dans les secteurs d'activité à forte intensité d'émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Pour les salariés issus de ces secteurs qui perdent leur emploi, les difficultés de reconversion sont plus importantes, « les industries fortement émettrices se concentrant dans certaines régions, essentiellement rurales ». À l'inverse, les professions qui tendent à la neutralité carbone se trouvent principalement en ville. Les salariés français sont davantage pénalisés en raison du coût du logement, freinant les opportunités de mobilité.

L'OCDE pointe le risque de résistance à la transformation écologique dans des territoires et parmi des populations les plus lésées par ces évolutions. Et ce, « d'autant plus qu'il s'agit souvent du même public, le plus touché par la mondialisation, les délocalisations et par la hausse de la fiscalité verte, comme les taxes sur l'essence ou les énergies ».

Pour l'UNSA, les politiques en faveur de la transformation écologique ainsi que celles concernant l'adaptation de nos villes et territoires, doivent rester au cœur de l'action publique. Il est nécessaire de continuer à anticiper les changements pour une transition juste, socialement source d'emploi et de développement économique dans le respect de la planète, notre bien commun.

L'option redistribution

Le rapport de l'OCDE met en garde quant aux risques qu'engendrerait un ralentissement de la transformation écologique, surtout s'agissant de la santé et des accidents du travail.

L'UNSA milite pour une évolution de notre système de soins pour passer d'un système « tout curatif » à une logique où la prévention et l'éducation à la santé prennent une place prépondérante. Il en va de la soutenabilité de notre modèle de protection sociale pour les générations futures.

La France se situe dans la moyenne de l'OCDE avec un emploi sur cinq situé dans des professions portées par la transformation écologique. Parallèlement, 5 % des salariés français travaillent dans des secteurs à fortes émissions. Les experts de l'institution recommandent des « interventions précoces auprès des travailleurs menacés de licenciement ». Pour l'UNSA, l'anticipation dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise, des branches et des territoires doit permettre de sécuriser les reconversions professionnelles.

Considérée comme une institution relais du néolibéralisme, l'OCDE suggère pour autant une redistribution accrue. Car les hausses des tarifs de l'essence et d'autres produits générateurs de CO2 touchent davantage les classes moyennes et populaires. Les experts de l'institution exhortent les pouvoirs publics à explorer un moyen selon eux efficace : « Réutiliser le produit de la taxe carbone sous forme de transferts aux ménages pourrait donner à ces réformes un effet progressif ». L'UNSA, qui soutient une fiscalité écologique incitative, équitable et proportionnée, estime que cette visée redistributive est absolument nécessaire.

Philippe Fossier

Pour aller plus loin : la contribution de l'UNSA à la mission d'information « Protéger et accompagner les individus en construisant la Sécurité sociale écologique du XX^e siècle » est à retrouver sur le site unsa.org.

112^e Conférence internationale du travail

Promouvoir la justice sociale



Rachel Brishoual et Chloé Bourguignon représentent l'UNSA à la CIT

L'UNSA a participé à la 112^e Conférence internationale du travail (CIT), qui se tenait à Genève du 3 au 14 juin dernier. Les délégués des travailleurs, employeurs et gouvernements de 187 pays, membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), étaient réunis pour aborder plusieurs dossiers essentiels ayant un impact sur le long terme pour le monde du travail.

Cette année, les thématiques de discussions qui ont donné lieu à l'adoption de résolutions, ont été largement inspirées des défis mis en lumière par l'épidémie de Covid 19 : la protection contre les risques biologiques d'une part, le travail décent et l'économie du soin d'autre part.

Protéger contre les dangers biologiques dans le milieu de travail

Malgré des échanges difficiles, notamment avec les employeurs, les conclusions adoptées sont un premier pas vers l'élaboration d'une réglementation en 2025 régissant la protection des travailleurs exposés aux virus, bactéries, parasites, champignons et autres fluides corporels, qui serait la première norme internationale du travail sur le sujet. L'enjeu est de taille - le Bureau international du travail (BIT) estime qu'en 2021, 550 000 décès ont été liés à une exposition à des agents biologiques, infectieux ou non – cela représente 10 % des décès au travail.

Défendre le travail décent dans l'économie du soin

L'économie du soin, qui comprend aussi bien les soins aux enfants qu'aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap, englobe diverses formes de travail rémunéré ou non. Le travail décent dans ce secteur est une vraie question qui nécessite des réponses adaptées, notamment en matière de reconnaissance et de valorisation du travail, de précarité liée à la nature informelle d'une grande partie du travail du soin, d'inégalités de genre et de discrimination à l'encontre des travailleurs migrants. Le rapport rappelle que le travail et les soins ne sont pas des marchandises et s'inquiète de la privatisation et de la financiarisation du secteur des soins et du bien-être, au détriment d'investissement publics.

Renforcer les principes et droits fondamentaux au travail

La discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail a rappelé qu'ils étaient essentiels à la dignité et au bien-être des personnes, ainsi qu'à l'édification de sociétés inclusives et justes et qu'il était nécessaire de renforcer l'action pour les rendre effectifs.

Cette thématique était d'autant plus symbolique en 2024, année du quatre-vingtième anniversaire de la Déclaration de Philadelphie, l'un des textes les plus déterminants sur la justice sociale, affirmant que le travail n'est pas une marchandise. L'occasion de rappeler que le respect des principes et droits fondamentaux au travail reste un défi dans de très nombreux pays et que les droits syndicaux font l'objet d'attaques de plus en plus virulentes dans le monde.

Une coalition mondiale pour promouvoir la justice sociale

Le 13 juin, le forum inaugural de la Coalition mondiale pour la justice sociale a rassemblé plus de 250 partenaires du monde entier, en plus des délégations tripartites. À l'initiative du directeur général du BIT, en étroite consultation avec les mandants tripartites de l'OIT, la coalition mondiale pour la justice sociale a pour objectifs de renforcer la résilience des sociétés, d'améliorer la cohérence entre les politiques économiques et sociales et de favoriser le dialogue social pour une prospérité partagée.

Chloé Bourguignon

Dépôt de candidature

L'heure, c'est l'heure !



©kunakorn-stock.adobe.com

En octobre 2022, une société a conclu un protocole d'accord préélectoral avec trois organisations syndicales, en vue des élections au C.S.E de novembre. Par une lettre recommandée avec avis de réception, une salariée s'est portée candidate pour le second tour des élections, sans être élue.

La société a saisi le tribunal judiciaire pour l'annulation de la candidature de la salariée, soutenant qu'elle a été déposée tardivement entre les deux tours. Elle était donc irrégulière voire présentait un caractère frauduleux. Le tribunal judiciaire a rejeté la requête en annulation de l'entreprise par un jugement du 9 mars 2023.

Le tribunal a considéré notamment que le retard était trop bref pour perturber l'élection. En outre, la candidature n'était pas contestable sur le fond. Le courrier de contestation de l'employeur était lui-même tardif, expédié après que le matériel de vote par correspondance a été envoyé aux électeurs.

La société a donc saisi la Cour de cassation car elle considère que les modalités prévues au protocole d'accord préélectoral s'imposent à tout le monde, et que celui-ci prévoit une heure limite de candidatures « pour le second tour de scrutin au mardi 22 novembre 2022 à 12 heures ». La candidature ayant été déposée à 12 h 09, elle devait être déclarée irrégulière. Ensuite, le protocole prévoit que la candidature doit préciser « le collègue » concerné, ce que la salariée n'a pas fait. Enfin, la société argumente selon le fait que si l'employeur n'a pas à se faire juge de la régularité des candidatures, il est légitime de les contester en justice.

La question qui se pose avant tout est de savoir si une candidature parvenue neuf minutes après l'heure limite de dépôt doit être considérée comme trop tardive. La Cour de cassation y répond dans cet arrêt du 10 juillet 2024.

Elle rappelle que les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole d'accord préélectoral conclu à la condition de double majorité et dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à « tous ».

Dès lors que cela est rappelé, la Cour précise que le protocole d'accord préélectoral ayant fixé une échéance, dépassée seulement de 9 minutes, cela suffit à invalider la candidature, qu'elle ait été écartée ou non par l'employeur. Le jugement du tribunal doit être cassé.

Il résulte donc de cet arrêt que de manière assez claire et rigoureuse, « l'heure, c'est l'heure ! » et, il est exact que 12 heures, ce n'est pas 12 h 09, dès lors que le délai pour la candidature est fixé de manière impérative par le protocole d'accord préélectoral. Tout retard, aussi infime soit-il, rend la candidature irrégulière. Si l'employeur n'a pas écarté lui-même une candidature non conforme aux règles prévues par le PAP, il conserve effectivement la possibilité de la contester devant le juge judiciaire.

La Cour a pourtant déjà fait preuve, en 2020, de plus de mansuétude (Cass. Soc. 27 mai 2020, n° 18-60.038) : un syndicat avait déposé la liste à 17 h 02, deux minutes après la limite fixée et pour la Cour, le tribunal aurait dû tenir compte que le retard était dû à une demande de l'employeur et vérifier si celle-ci n'était pas abusive.

Mieux vaut donc respecter les horaires, plutôt que de prendre le risque de préjuger de l'absence d'effets réels d'un retard sur l'élection et ses résultats, motif de rejet des contestations de l'UNSA souvent invoqué par les tribunaux judiciaires !

Louis Bervick

Manquements à la confidentialité dans l'entreprise

Une sanction sévère



©Studio_East-stock.adobe.com

La violation d'une liberté fondamentale figure au nombre des cas de nullité prévue par l'article L. 1235-3-1 du Code du travail, au même titre que le licenciement discriminatoire et les faits de harcèlement moral ou sexuel.

La nullité du licenciement permet d'écarter l'application du barème d'indemnisation du licenciement, notamment au profit d'une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

Le droit d'agir en justice contre l'employeur est une liberté fondamentale de tout salarié. Cette reconnaissance s'explique par l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789. La protection des salariés qui agissent devant les juridictions s'entend également concernant la liberté de témoigner en justice pour la défense d'un collègue.

Dans notre espèce en date du 10 juillet 2024 (n° 23-17953 FD), un directeur marketing, après avoir témoigné et agi en justice à l'encontre de son employeur, a été licencié pour faute grave pour « manquements à ses obligations de confidentialité et de loyauté ».

La lettre de licenciement reprochait aussi au salarié d'avoir « confié à un avocat la charge d'entamer une procédure afin [d'évincer les gérants du groupe] de la direction de la société », et d'avoir ainsi manqué gravement à son obligation de loyauté.

Le salarié demande l'annulation de son licenciement devant les juges du fond. Il estime avoir été licencié en raison de son témoignage (sans que sa mauvaise foi soit établie) et de son action en justice.

La Cour d'appel de Nîmes valide le licenciement. Selon les juges d'appel, le licenciement pour faute grave était justifié car l'employeur ne reprochait pas au salarié d'avoir témoigné contre

lui, mais d'avoir, par ce témoignage, manqué à son obligation de confidentialité telle que définie dans son contrat de travail.

La Cour d'appel souligne que l'issue du procès dans lequel le salarié a apporté son témoignage était sans incidence sur le manquement à ses obligations contractuelles qui lui était reproché. Enfin, les juges d'appel ont également considéré que le salarié avait manqué à son obligation de loyauté en ayant « pris part à la mise en œuvre d'une procédure ayant pour finalité d'écarter les gérants du groupe de leur poste ».

Le salarié forme un pourvoi devant la Cour de cassation.

Sur le témoignage du salarié : la Cour de cassation estime que, seule la mauvaise foi du salarié permet à l'employeur d'invoquer le contenu d'un témoignage à l'appui d'une mesure de licenciement. Rien ici ne permettait de caractériser la mauvaise foi, pas même la violation d'une obligation contractuelle. Pour rappel, la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits relatés.

Sur l'action en justice du salarié, la Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel. La lettre de licenciement reprochant au salarié « d'avoir confié à un avocat la charge d'entamer une procédure ... », les juges d'appel auraient dû en déduire que le licenciement était fondé sur l'action en justice du salarié, et donc nul.

L'affaire sera rejugée par une autre cour d'appel, nous ne manquerons pas de suivre le déroulé de ce litige pour vous en tenir informés.

Sophie Riollet

Partage de la valeur, accès aux ASC

Quelles évolutions ?

La rentrée est l'occasion de faire le point sur quelques évolutions intervenues au cours de la période estivale. Les représentants UNSA sont déjà mobilisés pour négocier des améliorations pour les salariés. Focus sur deux sujets.

▶ Partage de la valeur et épargne salariale

Des décrets* parus cet été précisent la loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur. Les représentants UNSA s'emparent de ces nouvelles possibilités afin d'obtenir des améliorations significatives pour les salariés. Déblocage de l'épargne : trois nouvelles possibilités

- Rénovation énergétique de la résidence principale
- Achat d'un véhicule propre
- Être proche-aidant, ou son conjoint ou son partenaire PACS auprès d'un proche

Prime de partage de la valeur

- Affectation de la PPV possible à un plan d'épargne salariale ou de retraite
- Relèvement de certains plafonds d'abondement de versements aux plans d'épargne salariale

Précisions sur la négociation en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal d'une entreprise

- Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal
- Entreprises concernées

▶ Critères d'ancienneté et activités sociales et culturelles

Depuis avril 2024, les CSE n'ont plus le droit de subordonner le droit à bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise. L'URSSAF accorde un délai courant jusqu'au 31 décembre 2025 pour leur mise en conformité.

Dans un arrêt du 3 avril, la Cour de cassation a décidé que l'ensemble des travailleurs de l'entreprise doivent bénéficier de l'accès aux activités sociales et culturelles dès leur embauche. L'une des conditions pour que les prestations soient exonérées de cotisations et contributions sociales étant l'absence de discrimination lors de leur attribution, il est donc désormais interdit d'appliquer une condition d'ancienneté, même de quelques mois.

Toutefois, une modulation du montant de l'avantage reste possible selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (quotient familial, revenu fiscal de référence), connus de tous et fixés par accord d'entreprise ou convention collective.



- Niveau de la négociation
- Engagements possibles

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

- Mise en œuvre possible depuis le 1^{er} juillet qui permet de verser une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente sur 3 ans.

BDESE

- Obligation pour certaines entreprises et succursales de mettre à disposition la déclaration publique « pays-par-pays » sur l'impôt sur les revenus des sociétés dans la BDESE.

* Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024, Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024

La modulation ne doit pas conduire à priver certains salariés du bénéfice de l'avantage.

La date butoir pour se mettre en conformité est fixée au 31 décembre 2025.

Sans modification à cette date, l'URSSAF pourra priver les CSE des exonérations de cotisations sociales. Un salarié ou une autre organisation syndicale pourrait aussi se saisir de cette pratique devenue illicite.

Les élus UNSA sont mobilisés pour que le CSE adopte une délibération établissant les nouvelles conditions d'accès. Ils veilleront à anticiper les conséquences éventuelles sur le budget, mettre à jour le règlement intérieur et adapter la communication (site internet...) pour informer l'ensemble des travailleurs.

Florence Dodin

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

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



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

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

La coopérative UpCoop
est partenaire de l'

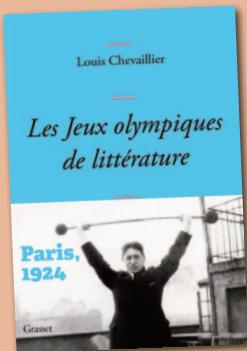


3 questions à



Après le succès de *Miracle de la Combe aux Aspics*, ce nouveau roman d'Ante Tomić nous plonge au cœur d'une île de l'Adriatique, connue pour les pèlerinages qu'y effectuent les couples stériles. Dans un récit aux multiples rebondissements, on croise un chef de police locale, un migrant syrien beau comme un dieu, un couple en mal d'enfants hébergé par une logeuse au grand cœur mais un brin curieuse et aussi un âne qui braie dans des circonstances particulières. C'est touchant et drôle, mais derrière l'humour perce la satire politique.

Les enfants de sainte Marguerite
d'Ante Tomić,
traduit du croate par Marko Despot,
aux Éditions Noir sur Blanc



Saviez-vous que de 1912 à 1948, les Jeux Olympiques comprenaient des épreuves d'art et de littérature ? Raconter ce concours et ses médailles, c'est plonger dans l'histoire du sport durant les Années folles, quand il devient un objet politique en démocratie comme en dictature. D'anecdotes en exploits, Louis Chevallier nous propose une flânerie sur un terrain méconnu, à une époque où l'écriture passionnait les foules autant que les prouesses athlétiques.

Les Jeux Olympiques de littérature
de Louis Chevallier
aux Éditions Grasset



1 Comment expliquez-vous la faiblesse des actions contre l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre ?

La trajectoire mondiale des émissions de gaz à effet de serre est la pire parmi celles envisagées en 90 par le premier rapport du GIEC. Une réponse facile serait que les populations comme les dirigeants politiques et économiques n'ont pas compris ces rapports du GIEC. Une réponse plus solide est que les solutions les plus efficaces contre les causes du réchauffement climatique s'opposent aux structures socio-économiques fondamentales de nos sociétés. Une autre réponse solide est que l'accès à l'énergie est un facteur décisif de la lutte contre la pauvreté, or cette énergie est encore à 80 % fossile à l'échelle planétaire. La Convention Climat de l'ONU de 1992 montre une conscience aigüe de cette contradiction entre le défi d'améliorer les conditions de vie de milliards d'êtres humains et la nécessité de diminuer l'usage des énergies fossiles. Les pays pauvres ont exigé que la Convention affirme que les politiques climatiques ne doivent pas s'opposer à la lutte contre la pauvreté. Il était attendu, en conséquence, que les populations les plus pauvres augmentent leur usage des énergies fossiles pour sortir de la grande pauvreté, pour compenser cette augmentation, il était absolument nécessaire que les pays riches diminuent immédiatement et de manière massive leurs émissions à effet de serre.

Dans les années 90 et 2000, la plupart des pays anciennement industrialisés ne l'ont pas fait, ce qui supposait, entre autres

actions, de pénaliser fiscalement le charbon, le gaz, le pétrole. Cela nécessitait aussi des réorganisations industrielles, urbanistiques et un mode de vie moins centré sur un consumérisme dopé par les publicités. Résultat : à l'augmentation considérable des émissions dans les pays pauvres devenus pour certains, comme la Chine, des puissances industrielles, (un milliard et demi de personnes sorties de situation de très grande pauvreté), on a ajouté les émissions des pays riches en stagnation au mieux. Cette problématique de la contradiction entre lutte contre la pauvreté et lutte contre les causes du changement climatique existe toujours.

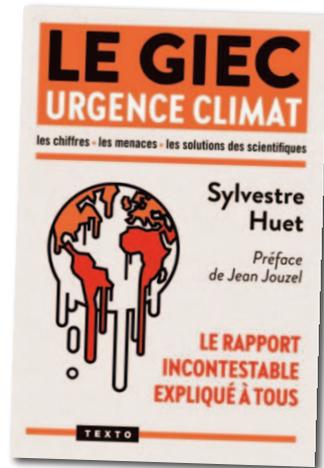
En outre, en raison de l'inertie du système climatique lui-même, mais aussi de l'inertie de nos systèmes techniques, pour éviter des risques dans 40, 50 ans, des actions sont nécessaires dès aujourd'hui. Nos dirigeants sont souvent dans une vision politique de très court terme qui s'oppose à ce décalage temporel entre l'action et son effet. Basculer des voitures et camion à pétrole vers des transports à base d'électricité bas carbone suppose des infrastructures dont la construction se compte en décennies.

2 Vous soulignez la responsabilité des systèmes économiques dominants, du capitalisme, des inégalités face au réchauffement climatique. Pouvez-vous nous éclairer ?

La question des inégalités est fondamentale. Vous ne pouvez pas obtenir des comportements de sobriété volontaires dans les pays riches tant que vous avez

Sylvestre Huet

Journaliste scientifique, auteur de plusieurs ouvrages dont *Le climat en 100 questions* avec le climatologue Gilles Ramstein. Son dernier ouvrage *Le GIEC urgence climat* est paru aux Éditions Tallandier.



des inégalités de revenus et de patrimoine entre les plus riches et des millions de gens qui vivent très modestement. Ceux-ci ne comprennent pas les discours culpabilisants quand ils voient des consommations indécentes. La justice sociale, la diminution des inégalités, d'abord par une politique fiscale visant à réduire considérablement les patrimoines et les revenus les plus élevés, est une composante absolument nécessaire à la réussite de la politique climatique. Cette idée n'est pas du tout personnelle, c'est un consensus scientifique mondial exposé dans le rapport du groupe 3 du GIEC.

Une attitude de sobriété généralisée est impossible dans un monde où l'imaginaire des individus est sous la pression permanente de la publicité commerciale. Celle-ci s'appuie sur les inégalités de patrimoine et de revenus pour présenter presque toujours la consommation la plus ostentatoire, la plus coûteuse comme étant le modèle social à rechercher par tout le monde montre le GIEC. Les jeunes en particulier sont « colonisés » par les publicités. C'est incompatible avec une maîtrise du risque climatique. La plupart de nos dirigeants n'arrivent pas à imaginer que le système économique pourrait se passer des publicités. Ce serait une révolution culturelle et économique si les produits proposés aux consommateurs ne l'étaient pas via un matraquage pour les empêcher de réfléchir mais par une information journalistique. Les forces sociales, politiques, syndicales doivent se saisir de ce sujet.

3

Comment contenir la hausse de la température à 2 degrés ?

Pour ne pas dépasser les 2 degrés relativement au niveau pré-industriel il faut organiser la migration massive des systèmes énergétiques, notamment électriques, vers les énergies bas carbone : le vent, le soleil, l'eau, le nucléaire. Cela demande du financement, de la planification, de l'accès à des ressources naturelles et humaines pour construire à l'échelle mondiale ces infrastructures énergétiques, industrielles et pour la vie quotidienne des populations. Il existe déjà de nombreuses technologies disponibles pour le faire mais les bas prix du gaz et du pétrole entravent l'expansion de ces systèmes techniques. Augmenter artificiellement le coût des énergies fossiles et soutenir financièrement les énergies bas carbone est un préalable. Ensuite, il faut se poser des questions sur notre organisation de vie quotidienne, les transports, l'urbanisme, la construction. Une politique de privation volontaire des énergies fossiles pour opérer cette bascule très difficile, est nécessaire, sinon nous serons tous touchés, notamment par les migrations massives forcées, par des températures insupportables...

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Dodo, tigre à dents de sabre, oiseau-éléphant, tortue géante... La Grande galerie de l'évolution permet au visiteur de découvrir et côtoyer, sous la forme d'hologrammes, à taille réelle, onze espèces animales malheureusement disparues. Cette exposition étonnante doit aussi nous rappeler la fragilité des espèces, dont la nôtre, sur cette planète.

Revivre, les animaux disparus en réalité augmentée est à voir à la Grande Galerie de l'Évolution au Muséum d'histoire naturelle à Paris jusqu'au 31 décembre 2025



Pour les cent ans de ce mouvement révolutionnaire, poétique et artistique, cette exposition propose un parcours chronologique et thématique qui montre son incroyable diversité et richesse créative. Sont rassemblées des œuvres des plus grands noms du surréalisme, dont Salvador Dali, René Magritte, Giorgio de Chirico, Max Ernst, Joan Miró et aussi des femmes comme Dona Maar.

Surréalisme est à voir au Centre Pompidou jusqu'au 13 janvier 2025

Trois portraits de militantes créatrices de section



Laurence, 53 ans, acheteuse technique depuis 28 ans chez Flint Group France sur le site de Clermont (60), classé Seveso bas.

Flint group est le leader mondial des consommables d'impression pour les industries de l'impression et de l'emballage et possède trois sites en France.

« Nous avons choisi de rejoindre l'UNSA lors de la préparation des élections de juin 2024. Nous sommes attachés à ses valeurs et gardons notre autonomie sur le terrain. Nous devons rester vigilants pour conserver les acquis que nous avons obtenus lorsque nous appartenions au groupe BASF. Le pouvoir d'achat et les conditions de travail sont au cœur de nos préoccupations.

Déléguée syndicale, j'ai déjà pu me former avec l'UNSA. Mon équipe pourra aussi prochainement le faire dans le domaine de la sécurité ».



Pascaline, responsable transport scolaire depuis 17 ans chez SPL Estival (97).

La SPL (Société publique locale) Estival est spécialisée dans le transport urbain qui dessert 6 communes de l'est de la Réunion.

« J'ai connu l'UNSA dans mon entourage familial. Les syndicats actuels n'étant pas très réactifs sur le terrain, j'ai décidé de la rejoindre. Notre société connaît actuellement de grosses difficultés financières. Nous avons besoin d'être accompagnés dans les évolutions à venir. De plus, les risques professionnels sont importants pour les conducteurs de bus qui subissent de nombreuses agressions. Il faut mettre en place des actions de prévention et de suivi du personnel agressé ».



Marina, 35 ans, formatrice tutrice depuis 4 ans au sein de l'UES Excellence VAE (13).

Excellence VAE est un organisme de formation professionnelle pour adultes dont le siège social se situe à Ceyreste (13). Elle comprend 3 sociétés : 123 diplômés (59), Cogito (13), Netform (13).

« J'ai connu l'UNSA dans mon ancienne entreprise et j'ai apprécié la démarche de toujours privilégier le dialogue. L'UNSA a été élue au premier tour sur les quatre sièges fin août 2024. Nouvelle élue, je souhaite renforcer le dialogue entre la direction et les salariés et obtenir plus de reconnaissance. Nous voulons améliorer les conditions de travail : obtenir des formations et améliorer l'ergonomie au travail ».

Propos recueillis par **Isabelle Reynaud**

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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



ÉPARGNE RETRAITE

Constituez une épargne et préparez une retraite sereine et confortable !

Avec les solutions d'épargne retraite de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Planifiez **votre retraite en toute tranquillité** et anticipez une éventuelle baisse de revenu.
- Utilisez votre épargne pour **concrétiser des projets** comme l'achat de votre résidence principale.
- Bénéficiez d'un cadre social et fiscal avantageux pour **optimiser votre épargne**.

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2024

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2024, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

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



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



Accédez au
Book Sécu 2024
en ligne



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GR O U P E
vyv

Pour une santé
accessible à tous