

UNSaMag

UNSA Magazine • N°230 janvier-février 2023 • prix : 2,50 €



**L'UNSA
MOBILISÉE!**



La formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) doit être une formation syndicale !

La santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail des salarié·e·s dans l'entreprise : C'est l'objectif des représentant·e·s UNSA du personnel. La mission des élu·e·s débute par une formation obligatoire spécifique en santé, sécurité et conditions de travail.

Le CEFU organise cette formation autour des thématiques suivantes :

- agir pour la prévention des risques professionnels
- améliorer les conditions de travail
- proposer des solutions
- connaître les outils et le fonctionnement du CSE en SSCT
- lutter contre le harcèlement
- alerter l'employeur
- remettre des avis motivés sur les rapports et programmes de prévention, ...

Attention !

Parfois des employeurs prétendent pouvoir imposer l'organisme de formation et le stage aux élu·e·s du personnel. Leur objectif est de faire travailler des organismes patronaux déjà financés sur le dos de la formation professionnelle et contrôler le contenu pédagogique des formations pour éviter les sujets qui dérangent.

Ne cédez pas, choisissez le CEFU !

C'est aux élu·e·s du personnel de choisir leur formation et l'organisme chargé de l'assurer.

**Faites respecter la loi, faites respecter vos droits !
Contactez cefu@unsa.org**



Textes du code du travail :

Article R2315-17

Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage.

Article R2315-15

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Mobilisons-nous !

Au moment où j'écris ces lignes, deux journées de mobilisation massive se sont déroulées le 19 et 31 janvier dans près de 300 villes. Nous sommes à la veille d'une semaine où deux défilés seront organisés le mardi 7 et le samedi 11 février. La première bataille de ce conflit des retraites, celle de l'opinion publique, a été remportée haut la main par l'intersyndicale et l'UNSA y a pris toute sa part.

Cette réforme est injuste et injustifiée.

Jamais un gouvernement n'a été autant à la peine pour défendre un projet vendu pour la sauvegarde et l'équilibre financier de notre système de retraites et ne frappant que les seuls salariés. Et pour cause : il n'est pas urgent, ni vital et nous avons plusieurs autres solutions, notamment avec l'emploi des seniors, l'égalité de salaires femmes-hommes, ou les cotisations et notamment patronales. Désormais, nous devons convaincre les 9 actifs sur 10 et les plus de 70 % de français opposés au recul de l'âge légal que ce mouvement social peut gagner et contraindre le gouvernement à revoir son projet.

Au-delà du seul sujet des retraites, il s'agit de repenser la question de la justice sociale. Celles et ceux que nous représentons méritent de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires et une meilleure protection sociale. Ensemble, militantes et militants de l'UNSA, partout sur le territoire : mobilisons-nous !

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- Échos de la mobilisation **4**
- Nouvelles sections **5**
- L'UNSA aux élections CSE **6**

Actu nationale

- Projet de réforme des retraites **7-8-9**
- L'UNSA Retraités en congrès **10**
- Loyers impayés : risque accru **11**
- CPF et accès à la formation **12-13**

Dossier

- Vieillir en bonne santé **15-18**

Fonction publique

- Retraites Fonction publique **20-21**

Europe et international

- Ukraine : solidarité intersyndicale **22**

Libertés & droits humains

- Transparence salariale **23**

Focus juridique

- Quid des fichiers personnels ? **24**
- Quel contrôle pour le juge et l'administration ? **25**

IRP

- Revenu minimum pour chauffeurs VTC **26**

Culture et Société

- Trois questions à Danièle Linhart, sociologue **28-29**

Transition écologique

- Biodiversité : des intentions aux actes **30**

Adhésion UNSA Magazine

30

Avec plus de 2,5 millions de manifestants les 19 et 31 janvier, la population démontre une nouvelle fois qu'elle est fortement opposée au projet de réforme des retraites du gouvernement.

**Ni un jour, ni un mois, ni un an de plus !
On continue et on va gagner !**

Quelques retours d'images des manifestations.



UNSA MAGAZINE 230 JANVIER-FÉVRIER 2023 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE
DIRECTRICE DE RÉDACTION : KARINE AUTISSIER - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD
PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA Créa'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY
93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 27, AVENUE LOUIS DE BROGLIE - BÂT. H6 - 95500 LETHILLAY - TÉL. : 01 39 86 19 08
REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : FÉVRIER 2023 - TIRAGE : 40 000 EXEMPLAIRES.
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : CONTACT@UNSA.ORG

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 6560 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver dans leur entreprise en quelques semaines.

Transport urbain

- Primever Provence
Chateaufort (13) - 48 salariés
- BRINKS Antilles
Baie-Mahault (97) - 86 salariés
- ID Logistics France
Orgon (13) - 1222 salariés

Transport de voyageurs

- Francilité Saint-Quentin-en-Yvelines
Trappes (78) - 450 salariés
- Keolis Vélizy vallée de la Bièvre
Vélizy-Villacoublay (78) - 164 salariés
- Transdev Rhône-Alpes
Corbas (69) - 237 salariés
- Normandie Voyage
Saint-Lô (50) - 188 salariés

Aérien

- Aeroshuttle
Wissous (91) - 30 salariés

Industrie

- SAS Plasse
Trévoux (01) - 77 salariés

Métallurgie

- G7
Clichy (92) - 253 salariés
- Société innovation du Bâtiment
Cholet (49) - 27 salariés
- Steris
Le Haillan (33) - 222 salariés

Chimie

- Chanel Parfums Beauté
Chamant (60) - 347 salariés
- Cenexi
Fontenay-sous-Bois (94) - 633 salariés
- Eureenco
Bergerac (24) - 166 salariés

Énergie

- C.E.A.T. Electronique
Longvic (21) - 327 salariés
- BPCE Solutions Informatiques
Paris (75)

Laboratoire Pharmaceutique

- EDF Île de la Réunion
Saint-Denis (97) - 643 salariés
- CCAS
Montreuil (93) - 640 salariés

Santé privée

- Association le temps de vivre
Saint-Loubès (33) - 85 salariés
- Département imagerie Médipôle
Savoie (73) - 31 salariés

Agroalimentaire

- UES Eilyps Tecmatel
Pacé (35) - 239 salariés

Habitat

- Habitat 76
Rouen (76) - 789 salariés

Services

- Intrum France
St Priest (69) - 430 salariés
- Webhelp Payment Services France
La Motte-Servolex (73) - 82 salariés
- AUE de la Corse
Ajaccio (20) - 50 salariés
- Platform SH
Paris (92) - 20 salariés

Finances publiques

- Direction départementale des finances publiques de Dordogne - Bergerac (24)

Fonction publique hospitalière

- La Maison départementale de l'enfance du Val d'Oise - Cergy (95)
- HEPAD Myosotis - Steenbecque (59)

Groupe Casino

- Supermarché
Viuz-en-Sallaz (74) - 47 salariés
- Géant Casino La Valentine
Marseille (13) - 362 salariés
- Distribution casino France
Marseille (13) - 126 salariés
- Distribution casino France
Mouans-Sartoux (06) - 85 salariés
- Hyper Casino
Saint-Laurent-des-Arbres (30)
35 salariés

Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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



scannez-moi

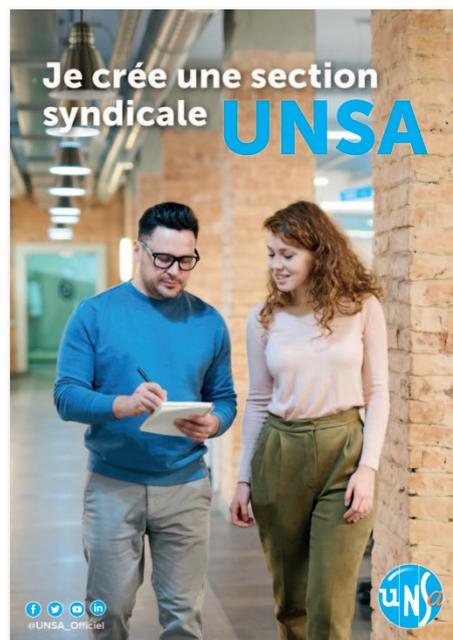
Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous :

developpement@unsa.org

ou contactez UNSA Please

au 09 69 36 00 70



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

Voici quelques résultats électoraux des sections UNSA

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

➔ Retrouvez tous les résultats électoraux du mois de janvier 2023 sur notre site : <https://www.unsa.org/Resultats-CSE-janvier-2023.html>

Élections générales à la Caisse des dépôts et consignations

Les 6263 agents de la CDC renouvelaient leurs représentants, l'UNSA a confirmé sa place de 1^{er} syndicat. Sur l'ensemble des personnels, l'UNSA a obtenu 1237 voix soit 35 % des voix.

Au niveau local aussi, l'UNSA confirme sa 1^{ère} place :

- Angers (49) - 814 salariés, l'UNSA obtient 29,8 %.
- Bordeaux (33) - 1079 salariés, l'UNSA obtient 37,7 %.
- Paris-Ile de France - 3583 salariés, l'UNSA obtient 36,2 %.

Pour les agents à statut privé, l'UNSA se place devant la CFDT et la CGC avec 46,4 % des voix. La CGT et la FSU ne sont plus représentatives. Conformément à son engagement, le syndicat UNSA CDC plantera, l'année prochaine, 1237 arbres.



Herta SAS

Saint-Pol-sur-Ternoise (62) - 1037 salariés - industries charcutières - l'UNSA confirme sa bonne forme avec 33,7 % progressant de 5,5 pts et gagnant 2 sièges supplémentaires au CSE.

Stéris

Le Haillan (33) - 222 salariés - métallurgie - l'UNSA réussit son implantation avec 124 voix (100 %). La CGC disparaît.

Eutelsat

Paris (15^e) - 572 salariés - télécommunications - l'UNSA obtient 380 voix confirmant sa 1^{ère} place avec 90,1 % des voix (+ 4,5 pts).

Grimaud Frères Sélection

Sévremoine (49) - 349 salariés - production agricole - l'UNSA réussit son implantation avec 138 voix (74,6 %). La CFDT jusqu'ici seul syndicat obtient 25,4 %.

Agco

Beauvais (60) - 1435 salariés - métallurgie - l'UNSA confirme sa place de 1^{er} syndicat de l'entreprise avec 37,6 % des voix (+1 pt) et 9 élus CSE (+1).

ThyssenKrupp Presta France

Florange (57) - métallurgie - 782 salariés - l'UNSA devient majoritaire avec 368 voix soit 79,7 % et 13 sièges. La CFDT perd sa représentativité.

Monop'

Clichy (92) - 802 salariés - commerce alimentaire - succès de l'UNSA qui devient majoritaire avec 55 % des voix et 9 sièges au CSE soit une progression de 45 points et de 7 sièges.

Dipa groupe Cemoi

Perpignan (66) - 278 salariés - industries alimentaires - l'UNSA réussit son implantation avec 100 % des suffrages.

Kuehne + Nagel Road

Villefranche-sur-Saône (69) - 3308 salariés - transport routier - l'UNSA obtient 39,1 % des suffrages, gagnant plus de 80 voix. La CFTC perd sa représentativité.

Crédit Agricole Champagne-Bourgogne

Troyes (10) - 1697 salariés - l'UNSA obtient 17,2 % des suffrages.

Orano Nuclear Packages & Services

Montigny-le-Bretonneux (78) - 499 salariés - métallurgie - l'UNSA confirme sa première place avec 37,3 % des suffrages.

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

Gilles Mondon

Projet de réforme des retraites décryptage et réactions

Le 10 janvier, le gouvernement a présenté son projet de réforme des retraites. L'UNSA décrypte ses principales mesures et reste fermement opposée à tout recul de l'âge de départ et à l'accélération de l'augmentation de durée de cotisation.

A lors que le gouvernement martèle l'inverse, l'UNSA redit qu'il n'y a pas d'urgence à réformer notre système de retraite. Si ce dernier laisse en effet apparaître un déficit de l'ordre de 10 à 12 milliards d'euros en 2027 (sur 336 milliards de prestations versées - soit à peine 3 % de déficit), il existe des solutions autres que le recul de l'âge de départ à la retraite et l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation.

Ainsi notre organisation affirme que l'amélioration du taux d'emploi des seniors et la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes générerait mécaniquement une augmentation des recettes de la branche vieillesse.

Lors des concertations, l'UNSA a également proposé une augmentation de la cotisation employeur de 1 point (soit 7 à 8 milliards d'euros de recettes supplémentaires), qui, combinée à la fin des exonérations patronales sur les cotisations à la branche famille, rapporterait au total quelques 11 milliards. Ces 2 mesures pourraient donc à elles seules résoudre une partie du problème.



Manifestation du 31 janvier 2023

➤ La mesure d'âge légal de départ en retraite

À compter du 1^{er} septembre 2023, le projet prévoit que tout un chacun devra travailler 3 mois de plus par année de naissance pour atteindre un âge légal de départ à 64 ans dès la génération « 68 ».

La durée de cotisation pour une retraite à taux plein serait, quant à elle, portée à 43 ans dès 2027. L'annulation de la décote resterait fixée à 67 ans.

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier – 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre – 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	64 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0



Manifestation du 31 janvier 2023

L'UNSA est totalement opposée au report de l'âge légal de départ en retraite et à l'accélération de l'augmentation de durée de cotisation, car ce sont des mesures injustes, injustifiables qui font peser le poids de la réforme uniquement sur les travailleurs.

S'agissant des carrières longues, les âges de départ seraient (sous condition d'avoir 5 trimestres avant la fin des 20 ans) :

- Avant 16 ans : départ possible à partir de 58 ans.
- Entre 16 et 18 ans : départ possible à partir de 60 ans.
- Entre 18 et 20 ans : départ possible à partir de 62 ans.

Pour l'UNSA, la prise en compte des carrières longues est une priorité. Mais en l'état, ce projet de réforme obligera certains à travailler 44 ans avant de pouvoir partir en retraite. C'est notamment le cas de ceux qui ont commencé ou qui commenceront à travailler dès l'âge de 20 ans. C'est donc particulièrement injuste et inacceptable.

➤ Prise en compte de la pénibilité

Le projet prévoit une amélioration des droits liés au compte professionnel de prévention :

Abaissment de certains seuils d'exposition	Le seuil de travail de nuit sera baissé de 120 à 100 nuits. Le seuil de travail en équipes alternantes sera baissé de 50 à 30 nuits.
Augmentation du nombre de points acquis	Le plafond de 100 points sera supprimé. L'exposition simultanée à plusieurs risques sera mieux prise en compte.
Renforcement de la valeur des points acquis	1 point du C2P permettra de financer 500 € de formation, et non plus 375 €. 10 points du C2P permettront de passer à mi-temps payé temps plein pendant 4 mois, et non plus 3 mois. Les trimestres de retraite acquis par le C2P seront mieux pris en compte dans le calcul du montant de la retraite.
Création de nouveaux droits	Une 4 ^e utilisation sera créée : le congé de reconversion professionnelle.

Prévention de la pénibilité

Les 4 critères supprimés en 2017 (charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles et risques chimiques) ne seraient pas réintégrés dans le C2P.

Pour les travailleurs exposés aux risques ergonomiques, c'est-à-dire le port de charges lourdes, les vibrations mécaniques et/ou les postures pénibles, le projet prévoit :

- Un suivi renforcé de la médecine du travail à compter de la visite médicale de mi-carrière (45 ans).
- Une visite médicale obligatoire à 61 ans pour définir si le travailleur peut bénéficier ou non d'un départ anticipé à 62 ans à taux plein.
- La création d'un fonds pour la prévention de la pénibilité d'1 milliard d'euros sur 5 ans, dont l'objectif est de financer des opérations de prévention et de reconversion.

Pour l'UNSA, ces mesures ne vont pas assez loin. Nous demandons que l'exposition aux facteurs ergonomiques, comme aux risques chimiques, soit réintégrée dans le C2P et puisse donner droit à un départ en retraite anticipée.

Cette revendication est d'autant plus légitime que ces risques d'usure professionnelle ont des effets néfastes sur la santé et l'espérance de vie.

La pénibilité touchant tous les travailleurs, l'UNSA demande que tous les agents de la Fonction publique soient concernés.

Enfin, nous estimons que la retraite anticipée ne doit pas être liée à un avis émis lors de la visite médicale à 61 ans. L'espérance de vie des travailleurs exposés à des facteurs de risques ergonomiques est réduite, le départ anticipé quel que soit l'état de santé est donc pour nous un droit à obtenir.

➤ Les régimes spéciaux

Le projet prévoit l'extinction des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants de la RATP, des IEG, (EDF, etc.), de la Banque de France, des clercs de notaires et des membres du CESE.

L'UNSA est opposée à toute remise en cause des régimes spéciaux car les réformes antérieures génèrent déjà leur convergence vers le régime général.

➤ La Fonction publique

Le projet de réforme s'appliquerait à la Fonction publique. Cependant, les durées de service en catégorie active de 17 ou 27 ans d'exposition ne seraient pas modifiées.

Les durées de service en catégorie active des contractuels avant titularisation seraient, quant à elles, prises en compte, et la situation des professionnels des établissements de santé et médico-sociaux comme l'usure professionnelle de certains emplois territoriaux, devrait faire l'objet de discussions dans les semaines et mois à venir.

L'UNSA demande que le C2P soit étendu à tous les versants de la Fonction publique pour les agents ne bénéficiant pas du service actif. Il n'est pas acceptable que les dispositions dont bénéficient les travailleurs du privé ne soient pas appliquées aux agents publics, car les conséquences des métiers et l'impact sur l'espérance de vie sont analogues dans le public et dans le privé.



Manifestation du 31 janvier 2023

➤ Minimum de pension

Le projet prévoit qu'une carrière complète au SMIC donne droit à une pension brute équivalente à 85 % du SMIC net, soit plus ou moins 1200 € aujourd'hui (hors CSG, CRDS, etc.).

Pour l'UNSA, cette mesure doit s'appliquer aux nouveaux comme aux anciens retraités. Nous revendiquons toutefois qu'une carrière complète au SMIC puisse générer une pension égale au SMIC.

➤ Égalité femme/homme et droits familiaux de retraite

Le projet de réforme indique que le gouvernement souhaite ouvrir un chantier sur la modernisation des droits familiaux et l'unification du système de réversion, qui peuvent être un outil de corrections des inégalités de pensions entre les femmes et les hommes.

Pour nous, cette proposition n'est pas acceptable. De nombreux rapports ont déjà été publiés et les constats sont connus de tous. Il n'y a donc aucune raison que ce sujet ne soit pas traité dès aujourd'hui.

Ainsi l'UNSA demande toujours :

- Une majoration forfaitaire de pension dès le 1^{er} enfant.
- La création d'une majoration de pension pour enfants à charge, pour une durée limitée, au moment où le travailleur liquide sa pension de retraite.
- Que le bénéfice de l'assurance vieillesse parent au foyer (AVPF) soit basé sur la prise en compte des ressources de la personne aidante et non sur les revenus du couple.
- Que la majoration de durée d'assurance pour enfant de 2 trimestres dans la Fonction publique soit portée à 8 trimestres comme dans le privé.
- L'ouverture à la pension de réversion aux couples pacés.

S'agissant d'égalité femme/homme, nous ne pouvons que déplorer et nous offusquer que ce projet ne comporte aucune mesure sur le sujet et notamment concernant les rémunérations.

➤ L'emploi des séniors

La réforme prévoit un accès à la retraite progressive facilité.

Pour réellement faciliter l'accès à la retraite progressive, l'UNSA demande qu'après un 1^{er} refus de l'employeur, le salarié puisse faire valoir son droit sans aucune contrainte à partir du moment où il respecterait un délai de 6 mois entre la 1^{ère} réponse de son employeur et sa 2^e demande. Pour l'UNSA, ce délai raisonnable laisserait largement le temps à l'employeur d'organiser ce départ.

La retraite progressive, que l'UNSA avait demandée, serait ouverte à la Fonction publique et le cumul emploi-retraite serait générateur de droits à pension.

Le projet annonce la création d'un index sénior pour les entreprises de plus de 300 salariés (dès 2023 pour les plus de 1000). Dans ces entreprises, l'emploi des séniors deviendra un objet obligatoire à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Pour l'UNSA, cette mesure ne va pas assez loin. Elle est également insuffisante car non contraignante. L'UNSA réitère sa demande de rendre la négociation sur l'emploi des séniors obligatoire et de sanctionner durement tout manquement à cette obligation.

Pour conclure, ce projet de réforme propose des mesures très dures pour les travailleurs et aucune contrainte - ni financière ni organisationnelle - pour les employeurs !

C'est donc une réforme injuste, injustifiée et brutale pour les travailleurs !

Dominique Corona

L'UNSA Retraités en congrès



Le nouveau Secrétariat national

L'UNSA Retraités a tenu son 7^e congrès national les 24 et 25 octobre à Paris.

Dans son intervention, Laurent Escure a souligné l'importance de la syndicalisation des retraités pour structurer les territoires. Leur apport dans les Unions régionales et départementales est important pour l'UNSA. Il suggère de mettre en place des offres de services, pour développer les adhésions en dehors du cercle militant.

Jean-Marc Schaeffer a fait le bilan de la mandature écoulée, perturbée par la crise Covid. Le pouvoir d'achat des retraités a été malmené. L'UNSA Retraités a réagi par des pétitions et des interventions auprès des élus et du gouvernement. Notre communication a été améliorée, avec la mise en place d'une infolettre et d'articles réguliers dans l'UNSA Mag.

Le congrès a longuement travaillé sur des orientations syndicales déclinées en plusieurs thèmes :

- la place des retraités dans la société en France et en Europe ;
- la dégradation du pouvoir d'achat ;
- la détérioration du système de santé ;
- le risque de dépendance ;
- le développement syndical.

La résolution, adoptée à l'unanimité, constitue notre feuille de route pour les quatre prochaines années et la base de la contribution de l'UNSA Retraités au congrès de l'UNSA qui aura lieu en juin.

Le thème de la fin de vie a donné lieu à un débat riche et constructif, qui conduit l'UNSA Retraités à demander d'inscrire, dans le droit français, le suicide assisté d'une part et l'euthanasie d'autre part. La loi devra rechercher la juste articulation des principes de liberté, de dignité, d'équité, de solidarité et d'autonomie.

Le Bureau national, réuni lors du congrès, a élu le nouveau Secrétariat national de l'UNSA Retraités : Jean-Marc Schaeffer, Secrétaire général, Jean-Claude Ancelin, Gilles Auteroche, Pascal Binet, Marie-Paule Cavret, Michel Gabet, Aline Geeraerts, Jean-Roger Guiban, Chantal Guillaumie, Claude Lassalvy, Thierry Marty, Joëlle Mourton, Secrétaires nationaux.



Jean-Marc Schaeffer, Secrétaire général, a rendu un hommage émouvant à Jean-Pierre Lussou, Secrétaire national décédé au cours du dernier mandat. Il remercie les secrétaires nationaux sortants et en particulier, pour leur travail et leur engagement sans faille, Jean-Louis Biot, Jean-Claude Bregail, Joëlle Thiéry et Jean-Paul Tripogney, qui ne sollicitaient pas un nouveau mandat.

Le congrès a aussi débattu du sujet d'actualité : la lutte contre la réforme des retraites, éclairé par l'intervention de Dominique Corona. Le congrès a adopté à l'unanimité la motion suivante : « L'UNSA Retraités réunie en congrès les 24 et 25 janvier réaffirme son attachement au système de retraite par répartition. Elle apporte son entier soutien aux travailleurs et travailleuses du public comme du privé et aux jeunes engagés dans la lutte contre le projet de réforme porté par le gouvernement.

Pour les délégués, venus de tous les départements et régions de France, la revalorisation des pensions de retraite doit être calculée en fonction de l'évolution du salaire des actifs et être au moins égale à l'augmentation de l'indice des prix constatée au cours de l'année.

Pour une carrière complète, chaque retraité doit bénéficier d'une pension au moins égale au SMIC. Trois retraités sur dix perçoivent une retraite inférieure à 1000 €. Chaque retraité doit disposer d'une pension au moins égale à 60 % du revenu médian (seuil de pauvreté). Les délégués se réjouissent de l'unité syndicale pour combattre la réforme des retraites. Ils appellent à l'unité des organisations syndicales des retraités pour soutenir l'action des actifs et faire aboutir les revendications communes. »

L'équipe de l'UNSA Retraités

Impayés de loyers

Un risque accru avec l'inflation



Une enquête de décembre 2022 réalisée par l'Union sociale pour l'habitat (USH) auprès de 193 organismes HLM, soit 47 % du parc HLM et 2,26 millions de logements sociaux, nous alerte sur une hausse significative des impayés de loyers, principalement en raison de la flambée des prix de l'énergie : pour la moitié des organismes, le nombre de locataires ayant plus de 3 mois d'impayés est en hausse de 10 % sur un an ; les trois quarts des bailleurs notent des difficultés financières croissantes parmi leurs locataires, dont 35 % sont déjà sous le seuil de pauvreté.

L'USH dénonce un bouclier tarifaire inadapté à la situation des locataires bénéficiant du chauffage collectif. Seuls les particuliers y ont droit et si des aménagements ont été apportés, cela reste partiel et exclut notamment l'électricité utilisée pour le chauffage collectif et les parties communes.

L'USH, qui craint que la situation ne s'aggrave au moment de la régularisation des charges, propose un plan d'accompagnement social personnalisé et demande un engagement plus fort des pouvoirs publics, aussi bien au bénéfice des locataires qu'en direction des bailleurs sociaux, qui rencontrent des difficultés à renouveler leurs contrats de gaz et d'électricité dans des conditions acceptables.

Une situation alarmante qui attend des réponses urgentes

Pour l'UNSA, la situation, qui vient s'ajouter à un secteur déjà fortement sinistré, est alarmante et nécessite des réponses rapides, efficaces et fortes. Les aides déployées ne permettent plus de vivre décemment ; les salaires, qui n'augmentent pas en proportion, ne suffisent pas à absorber les effets de l'inflation et en parallèle les aides alimentaires ne cessent de croître.

Pour l'UNSA, tout doit être fait pour détecter les fragilités. La prévention est d'autant plus fondamentale que l'expulsion fragilise pour longtemps. Le logement, comme l'eau, l'électricité et le gaz, sont des biens de première nécessité, qui ne peuvent être soumis qu'aux seules logiques commerciales, économiques et financières.

L'UNSA revendique une réponse pérenne notamment :

- par la mise en œuvre d'un bouclier Charges, qui comprendrait les charges locatives, les dépenses énergétiques, l'assurance

habitation, l'équipement numérique et l'abonnement transport, en déployant des solutions solidaires (tarifs, assurance solidaire,...) ;

- par une révision complète des APL : véritable revalorisation, intégration des charges dans la base de calcul des APL, indexation sur l'inflation, révision des modalités d'accès et d'attribution (suppression du 1^{er} mois de carence, tranches supplémentaires, révision des seuils,...) ;
- par le renforcement de l'accompagnement social, en limitant l'expulsion (pas de procédure contre les locataires de bonne foi), en ne laissant personne sans solution d'hébergement, notamment femmes et enfants et en mettant en œuvre un plan d'action contre le non-recours aux aides et aux dispositifs.

Les répercussions de la flambée des coûts de l'énergie doivent être traitées

La situation actuelle de flambée des prix de l'énergie nécessite par ailleurs des réponses plus ciblées :

- prolonger le bouclier tarifaire gaz et électricité adapté à tous les modes de chauffage ;
- élargir le chèque énergie : bénéficiaires, montants, encaissement par les bailleurs sociaux ;
- réduire les contributions et taxes sur l'électricité et le gaz naturel, qui représentent plus d'un tiers des factures ;
- abonder le FSL logement, renforcer le Plan de rénovation énergétique, ainsi que le fonds de prévention des impayés et le fonds énergie mis en œuvre par Action Logement, notamment en taxant les superprofits des énergéticiens.

Rachel Brishoual

CPF : remise en cause de l'accès à la formation



Un amendement du gouvernement au projet de budget 2023 a instauré le principe d'un reste à charge pour la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF).

L'exécutif persiste dans sa volonté d'ébranler le principe d'un droit personnel, garanti et universel en faisant contribuer les salariés à un reste à charge pour se former et en imposant des formations en lien avec les besoins en emplois.

➤ La fin de « la liberté de choisir son avenir professionnel »

Si la réforme de 2018 a bouleversé l'écosystème, la gouvernance et le financement de la formation professionnelle, nos réserves de l'époque demeurent d'actualité notamment sur le financement, la gouvernance de France compétences, le manque d'approche territoriale et les limites du Compte personnel de formation...

L'UNSA est attachée à la défense de la liberté de « choisir son avenir professionnel » par un libre arbitre des actifs sur leur choix de formation et défend le concept de formation tout au long de la vie. Pour autant, cela ne doit pas exclure les actions de formation qui participent à l'épanouissement personnel. En effet, au nom d'un adéquationnisme formation/emploi assumé par l'exécutif et défendu par les employeurs, il y a un risque de dérive de la philosophie du CPF devenant davantage un compte professionnel de formation. L'UNSA est en désaccord avec cette tendance.

Alors que le paysage économique et social est traversé par de nombreux bouleversements (transitions écologiques, numériques), l'accès à la formation devient encore plus un élément de sécurisation des parcours professionnels et notamment pour les moins qualifiés. Instaurer « un reste à charge » pour se former, risque non seulement de les exclure mais va à l'encontre de l'ambition affichée de la loi de 2018 de faciliter l'accès à la formation aux personnes qui en ont le plus besoin.

➤ Un choix budgétaire qui s'attaque aux droits des personnes

Dans un contexte d'inflation élevée, les salariés et notamment les plus modestes seront pénalisés. Les ouvriers et employés représentent près de 7 personnes sur 10 formées grâce au CPF. Cette mesure est non seulement injuste mais remet en cause le droit universel à la formation tout au long de la vie. Pour l'UNSA, ce choix budgétaire traduit un désengagement de l'État face au déficit de France compétences, qu'il fera désormais payer en partie par les salariés. Par ailleurs, cette décision remet en cause le principe de « la liberté de choisir son avenir professionnel » énoncé dans la loi de septembre 2018.

En effet, à la sortie de la crise sanitaire, plusieurs facteurs ont certainement contribué à une demande croissante de mobilisation du CPF ; d'une part, la volonté des actifs de changer d'emploi, suite à une période de confinement et d'incertitudes et d'autre part, des tensions de recrutements dans certains secteurs considérés peu attractifs en termes de salaires, conditions de travail (par exemple hôtellerie - restauration). Ces éléments ont incité les personnes à réfléchir et à se questionner sur leur avenir professionnel et *in fine* à s'engager dans un parcours de formation. Par ailleurs, l'absence d'intermédiation avec une application à « portée de mobile » a conduit à une multiplication des arnaques pour vider les comptes des actifs.

L'UNSA était contre la monétisation du CPF car elle y voyait un risque de marchandisation et d'inflation du coût de la formation, malgré une volonté de régulation. De plus, nous estimons que sans accompagnement obligatoire, l'individu pouvait se retrouver dans une situation de vulnérabilité.

Pour l'UNSA, le fait de laisser seule une personne choisir une

formation dans un catalogue et la payer avec sa carte bancaire comme un banal achat laissait présager la multiplication des fraudes et des abus en tout genre.

Si nous saluons la Loi du 19 décembre 2022 qui vise à lutter contre la fraude au CPF et à interdire le démarchage, nous sommes perplexes sur l'obligation de demander une identité numérique via France Connect+. En effet, cette démarche administrative risque de se transformer en « repoussoir » et de dissuader de nombreux actifs de s'engager dans une démarche d'entrée en formation à l'image du non recours aux soins pour les personnes qui ne peuvent pas s'affranchir du paiement du ticket modérateur, donc d'un reste à charge.

D'ailleurs, depuis cette obligation, la demande d'entrée en formation aurait chuté de près de 50 %.

Est-ce une façon de réguler un système par lui-même en complexifiant son accès pour réduire la demande et ainsi diminuer le déficit de France compétences ?

➤ D'autres solutions sont possibles

L'UNSA réaffirme d'un point de vue philosophique, voire sociétal, que le CPF doit demeurer un compte personnel et non professionnel à la main de l'actif et répondre au droit universel à l'accès à la formation. Ce reste à charge ne règlera pas la perception des entreprises qui estiment qu'elles financent un système de formation sans obtenir « leur retour sur investissement » pour leurs salariés. L'UNSA a toujours considéré la formation comme

un investissement et non un coût. Investir dans le capital humain a un impact direct sur la hausse de la productivité et en conséquence sur la création de richesses et la croissance économique. En considérant les compétences comme une valeur, un actif immatériel amortissable d'un point de vue comptable, les entreprises auront un « retour sur investissement » palpable.

Par ailleurs, la formation ne doit pas être fléchée uniquement dans l'objectif de régler le problème des métiers en tension. C'est pourtant ce que l'exécutif privilégie. Pour l'UNSA, l'adéquationnisme pur est un danger pour les actifs. Leur épanouissement passe aussi par leur développement personnel et leurs aspirations professionnelles.

L'accompagnement doit aussi être renforcé et facilité pour tous les actifs, ce qui a aussi la vertu de pousser à l'auto-questionnement sur son parcours professionnel avec un CEP obligatoire.

Enfin, si l'UNSA défend le principe de co-construction du CPF avec l'entreprise mais pas à n'importe quel prix, cette co-construction entre le salarié et l'entreprise ne peut se bâtir sur de la contrainte, en imposant une formation au service uniquement des besoins de l'employeur, et doit se faire dans le cadre d'accords collectifs et notamment avec la négociation du plan de développement des compétences (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui). La formation professionnelle et plus généralement la montée en compétences des salariés doivent être un objet réel et partagé d'un dialogue social loyal.

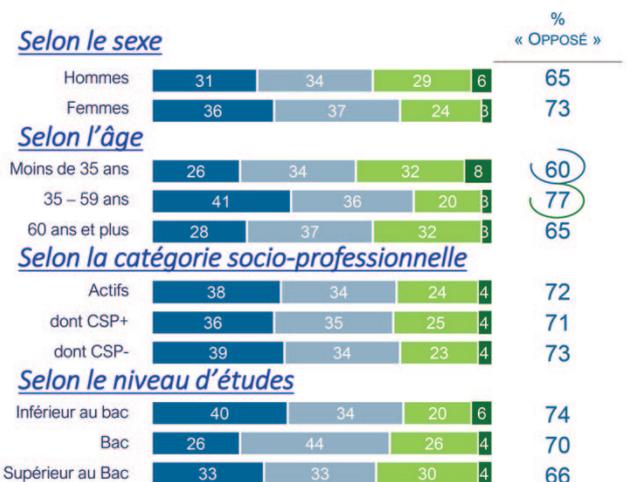
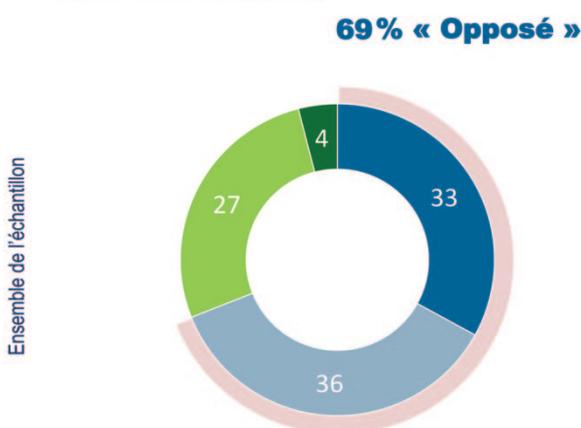
Enquête IPSOS/ Wall street* : une opposition au reste à charge

69 % des personnes interrogées sont opposées au principe d'un reste à charge systématique.

Cette opposition est plus forte au sein des catégories socio-professionnelles inférieures (73 %) ou chez les Français dont le niveau de diplôme est inférieur au Bac (74 %).

Question : « Dans le cadre des discussions actuelles sur la formation professionnelle, un reste à charge systématique à payer par le salarié est envisagé. Êtes-vous favorable ou opposé à la mise en place d'une telle mesure ? »

(Base: Ensemble de l'échantillon)



Source : IPSOS,

* Réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1500 Français, cette enquête IPSOS / Wall Street English.

Vanessa Jereb et Christine Savantré

Loi de financement de la Sécurité sociale 2023

La loi n°2022-1616 de financement de la Sécurité sociale pour 2023 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 24 décembre 2022.

Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

La reconduction des mesures prises pendant la crise sanitaire

La prise en charge intégrale par l'Assurance maladie des consultations et injections liées à la vaccination contre la covid-19 et la délivrance des arrêts maladie dérogatoires en cas de test PCR ou antigénique positif au virus sont maintenues jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Les dispositions prises sur les arrêts de travail des travailleurs indépendants sont reconduites (pas de pénalité sur les baisses d'activité de 2020). Cette mesure s'applique aux arrêts de travail débutant entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023.

Le remboursement de la contraception d'urgence

La loi met en place la prise en charge à 100 % et sans prescription par l'Assurance maladie des frais d'acquisition, directement en pharmacie, de médicaments ayant pour but la contraception d'urgence pour toutes les femmes.

La mise en place de rendez-vous de prévention

La loi instaure la mise en place de 3 rendez-vous de prévention aux âges clés (20-25 ans, 40-45 ans, 60-65 ans), pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie, pour lutter contre l'apparition de facteurs de risque ou de pathologies. Ces rendez-vous ont pour objectifs, en fonction des besoins, de promouvoir l'activité physique et

sportive et une alimentation favorable à la santé, de prévenir certains cancers et addictions et de promouvoir la santé mentale et la santé sexuelle.

La prise en charge des transports urgents préhospitaliers

Les transports urgents préhospitaliers sont désormais pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie. Cette mesure permet de faciliter le recouvrement pour les transporteurs sanitaires, de gagner en lisibilité pour les assurés ainsi que de simplifier leurs démarches. Cette exonération de participation aux frais pourrait être compensée financièrement par une hausse du ticket modérateur sur les transports programmés.

Des prothèses capillaires 100 % santé

La loi prévoit l'élargissement du 100 % santé aux prothèses capillaires pour les femmes traitées par chimiothérapie et permet ainsi de mettre fin à une injustice dans le combat face à la maladie.

L'accès à la complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS sera facilité pour les moins de 25 ans vivant avec un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) et les concubins ou conjoints des bénéficiaires de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) sans activité professionnelle bénéficieront d'une présomption de droits.

Des mesures en faveur du bien vieillir et de l'autonomie

Dans ce domaine, il est notamment prévu de réformer la tarification des soins à domicile et de financer 4000 accompagnements supplémentaires en 2023. Afin de lutter contre l'isolement, les bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA) pourront bénéficier, en 2024, jusqu'à deux heures de présence supplémentaires par semaine dédiées à l'accompagnement et au lien social. La LFSS s'attaque aussi aux dérives de certains gestionnaires d'Ehpad en proposant d'élargir les modalités de contrôle et de financer, en 2023, 3000 postes de soignants supplémentaires.

Une facilitation du parcours vaccinal

Le nombre de professionnels de santé à pouvoir prescrire certains vaccins est élargi. Les pharmaciens, les infirmiers, les laboratoires de biologie médicale et les sages-femmes sont habilités à prescrire et à administrer les vaccins sur la base des recommandations de la Haute Autorité de santé pour permettre de faciliter le parcours vaccinal. Les étudiants en 3^e cycle des études de médecine ou pharmaceutiques peuvent également administrer ces vaccins, dans le cadre d'un stage sous la supervision du maître de stage.



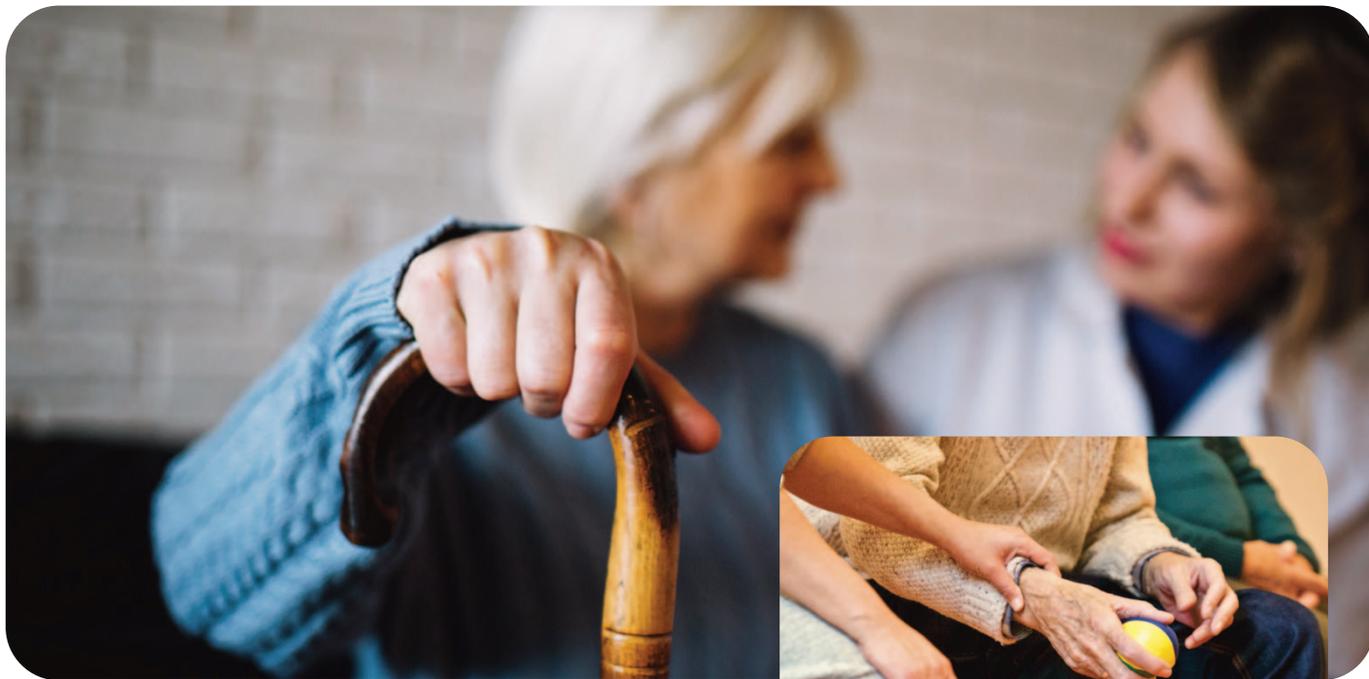
Pour + d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Téléchargez le guide de la LFSS 2023 >



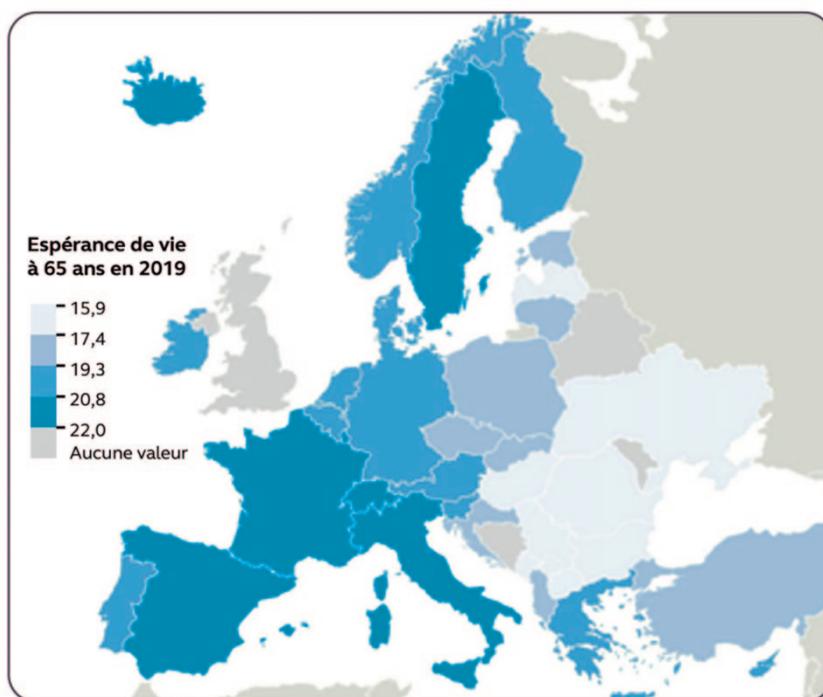
GRUPE
vyv

Vieillir en bonne santé : se préparer très en amont



La population française vieillit comme celle de l'ensemble des pays membre de l'OCDE. Ce vieillissement va s'accélérer avec l'arrivée des classes d'âge du baby-boom au-delà de 85 ans, soit l'âge où survient le plus souvent la perte d'autonomie. Les personnes âgées de 60 ans et plus seront près de 20 millions en 2023 et près de 24 millions en 2060. Si le nombre de personnes âgées de plus de 85 ans est en 2023 identique à celui de 2020, la part des personnes âgées de 75-84 ans va augmenter significativement : 4 millions en 2020, 6 millions en 2060. Or, c'est à cette période que l'on voit apparaître les premières fragilités physiques et psychiques qui amèneront progressivement à la perte d'autonomie. Même si cette dernière n'est pas systématique, on estime qu'en 2025, il y aura 2,5 millions de personnes dépendantes parmi les plus de 60 ans. Cela impose de poser dès maintenant les jalons d'une politique publique ambitieuse dédiée au vieillissement dont l'enjeu central est de traiter de la place de la personne vieillissante dans la société et de prévenir autant que possible sa perte d'autonomie.

Espérance de vie à 65 ans en 2019



Source : Cour des comptes d'après données Eurostat

Actuellement, la France occupe l'une des meilleures places en matière d'espérance de vie à la naissance mais nos résultats sont médiocres pour ce qui est de l'espérance de vie en bonne santé. Par ailleurs, il existe des différences importantes entre les hommes et les femmes, et 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes.

Selon la Cour des comptes, une année d'espérance de vie sans incapacité gagnée ferait économiser 1,5 milliard d'euros par an à l'Assurance maladie. Cela permettrait surtout d'apporter un

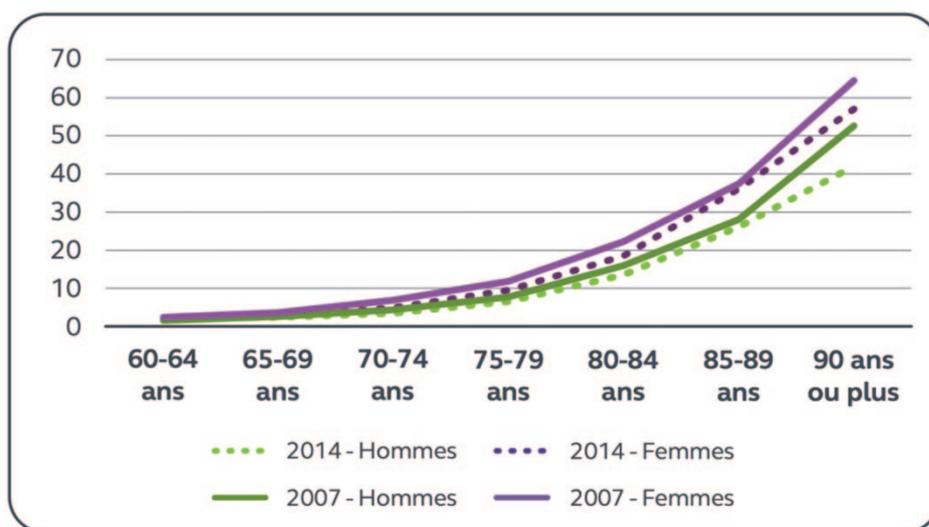
confort de vie aux personnes concernées et à leurs proches, d'où la nécessité de faire de la prévention de la perte d'autonomie une priorité des politiques sanitaires, économiques, sociales et environnementales... ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui ! La prévention n'occupe qu'une place marginale dans les politiques publiques alors même que les actions à mener pour une prévention efficace font consensus. Chacun sait qu'investir dans la prévention, c'est éviter ou retarder le recours à un accueil en établissement qui ne correspond pas forcément toujours aux souhaits de nos aînés.



➤ Anticiper pour mieux vieillir

Vieillir en bonne santé, c'est préserver ses fonctions et permettre à chacun de continuer à faire ce qui est important pour lui. Les actions de prévention doivent s'étaler tout au long de la vie, même lorsque les aptitudes sont encore importantes, et se poursuivre lorsqu'elles baissent, puis, lorsqu'elles accusent une perte significative. Ce suivi doit commencer dès la tranche d'âge 35-45 ans car c'est à ce moment que l'on peut encore changer les comportements et agir efficacement sur le long terme.

Prévalence de la perte d'autonomie entre 2007 et 2014 par sexe



Source : Cour des comptes d'après données Drees

Note de lecture : la prévalence d'un score Vie Quotidienne Santé > 40³ est de 12 % chez les femmes de 75-79 ans en 2007 contre 10 % en 2014.

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a montré dans son rapport intitulé *Vieillesse et Santé* que l'activité physique à un âge avancé améliore les capacités physiques et intellectuelles, elle prévient les maladies et réduit le déclin cognitif. Beaucoup de maladies chroniques auxquelles sont confrontées les personnes âgées pourraient être prévenues ou retardées. L'activité est donc essentielle et permet aussi aux personnes concernées, à leurs proches et aux professionnels de repérer les situations de fragilité. Ce constat vaut tout autant pour la prévention de la maladie d'Alzheimer, des maladies apparentées, que pour la lutte contre l'obésité ou encore l'hypertension artérielle.

La transition entre la vie professionnelle et la retraite est un autre moment charnière qui doit être mieux préparé. La pénibilité et l'exposition durable à des facteurs de risques en santé au travail induisent souvent pour les personnes de plus de 50 ans une dégradation de la santé pouvant aller jusqu'à une impossibilité de se maintenir en emploi. De ce fait, des personnes très engagées professionnellement peuvent se retrouver du jour au lendemain avec un faible réseau amical et un sentiment de « perte d'utilité sociale ». Ils risquent alors de se replier sur le domicile et de s'isoler. Or, la lutte contre

l'isolement relationnel est un enjeu de taille car il concerne actuellement un Français sur cinq de plus de 60 ans !

L'aménagement et l'adaptation du logement participe également au bien-être à domicile et facilite la vie au quotidien. Là encore l'anticipation est nécessaire pour le maintien à domicile. Intégrer dès la conception du logement le sujet de l'accessibilité afin de permettre une meilleure mobilité dans le logement et dans l'environnement est indispensable. Pour cela les compétences des professionnels notamment les architectes, les maîtres d'œuvre, les ergothérapeutes sont primordiales.

La prévention de la perte d'autonomie doit aussi être envisagée dans sa globalité, en transversalité, et s'organiser non seulement autour du système de soins mais également en déployant des moyens pour rendre les environnements physiques et sociaux favorables aux personnes âgées. Il faut travailler sur les aménagements urbains (équipements extérieurs, transports), les logements personnels, et stimuler l'environnement social de nos aînés (clubs pour réduire la solitude et l'isolement social, sensibilisation aux déficits sensoriels...).

➤ Coordonner les acteurs et les actions multidimensionnelles



Estimation des dépenses de prévention de la perte d'autonomie (2019 ou 2020 selon la source)

Financeurs	M€
Conférence des financeurs	203
Action sociale Cnav ⁶	297
Action sociale Agirc-Arrco	135
Action sociale MSA	42
Action sociale CNRACL	130
Action sociale fonction publique de l'État	2,3
Adaptation logement y compris crédits	224
Aides techniques assurance maladie	458
Total	1 491

Source : calculs Cour des comptes d'après données des administrations et des organismes de sécurité sociale

Le risque encouru par chacune et chacun face au vieillissement a justifié pleinement la création de la cinquième branche de la Sécurité sociale, via la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), consacrée à l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. Dans la dernière loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), les dépenses de prévention de la fragilité des personnes âgées s'élèvent seulement à 1,5 milliard d'euros, dont près de la moitié sont assurées par la CNSA. Elles s'ajoutent aux dépenses sociales et médico-sociales que les collectivités peuvent aussi faire dans ce domaine et qui sont difficiles à chiffrer précisément. Des financements communs sont aussi réalisés comme des campagnes ou des actions collectives de prévention, de participation à la construction de rési-



dences autonomie... D'autres financements permettent de développer des actions individuelles de prévention, comme l'aide à domicile.

À ce propos, tous les experts s'accordent à dire que le manque d'attractivité des métiers de l'accompagnement est très préoccupant. Or, nous avons besoin de professionnels suffisamment nombreux et formés à la détection des fragilités qui puissent participer à la prévention de la perte d'autonomie. Pour sortir du triptyque actuel de dévalorisation, dégradation des conditions de travail et des difficultés de recrutement qui en découlent, il est urgent d'attribuer des moyens suffisants pour redonner du sens à ces métiers et de reconnaître la mission de prévention dévolue aux professionnels qui exercent ces professions. Pour cela il est impératif d'inscrire systématiquement la prévention dans leurs formations comme une de leurs missions aux cotés des gestes de soin et des aides techniques.

Par ailleurs, de très nombreux acteurs participent, sous une forme ou une autre, à la prise en charge de la prévention de la perte d'autonomie (agences régionales de santé, conseils départementaux, conseils régionaux, communes, caisses de retraites, caisses primaires d'assurance maladie, agence nationale de l'habitat, bailleurs sociaux, mutuelles, associations de l'aide à domicile), ils doivent être mieux coordonnés. La Loi d'adaptation de la société au vieillissement (dite ASV) du 28 décembre 2015 a commencé une restructuration avec l'émergence des conférences des financeurs qui permettent de mettre tous les acteurs concernés autour de la table. Plus récemment, un nouveau cadre de coopération entre les ARS, la CNSA et les Conseils départementaux devrait aussi inciter à plus de transversalité mais des pans entiers de la politique de prévention échappent encore à cette coordination et chacun continue d'agir dans son coin...

Il est donc indispensable que la prévention de la perte d'autonomie se structure véritablement sous l'autorité d'un chef de file territorial : le département. Il aurait notamment pour mission de développer une information générale accessible au grand public et de cibler des actions vers les plus fragiles ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui.

Pour l'UNSA, la prévention de la perte d'autonomie doit être intégrée dès aujourd'hui dans la politique de l'âge car les mesures de prévention nécessiteront au moins une à deux décennies pour produire leurs effets. L'UNSA demande aussi la mise en place d'une offre diversifiée d'accompagnement ou d'accueil qui réponde à tous les besoins, en particulier ceux des plus fragiles, qui respecte leur autonomie, leurs rythmes et leur vie privée.

Pour y parvenir, nous revendiquons notamment la professionnalisation de l'aide à domicile en construisant une certification avec un socle commun à tous les types d'accompagnement (petite enfance, handicap, personnes âgées) puis des spécialisations en fonction des types d'accompagnement. Nous rappelons aussi que, quel que soit le cadre d'emploi (associatif, gré à gré...), le contrat de travail doit constituer la base de la relation entre l'employeur et l'employé.

Pour l'UNSA, l'ensemble des métiers du soin et de l'accompagnement mérite une attention particulière en termes de formation, de condition de travail, de déroulement de carrière, de reconnaissance car le développement d'emploi dans ce secteur est une urgence.

Dossier réalisé par **Martine Vignau**



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



Retraites Fonction publique...

RAFP : revalorisation de 5,7 % des rentes au 1^{er} janvier

La retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) a été revalorisée de 5,7 % au 1^{er} janvier 2023. Il s'agit de la plus forte revalorisation de l'ensemble des régimes obligatoires. Le représentant de l'UNSA Fonction publique au conseil d'administration a voté positivement cette mesure.

Pour en savoir plus :

<https://www.unsa-fp.org/article/RAFP-revalorisation-de-5-7-des-rentes-au-1-er-janvier>

Utilisation abusive des données personnelles des agents

L'UNSA Fonction publique estime que l'envoi d'un mail du ministre de la Transformation et de la Fonction publique sur les boîtes personnelles des agents publics, en utilisant la base de données des services fiscaux, est grave !

Pour tenter d'expliquer une réforme des retraites injuste, brutale et inutile, Stanislas Guérini a fait envoyer une vidéo à tous les agents publics via leur adresse mail personnelle.

Il s'agit d'une adresse privée que les agents renseignent pour leur déclaration d'impôts, et non de leur adresse professionnelle. De nombreux agents ont été profondément surpris et choqués par ce procédé.

L'UNSA Fonction publique a dénoncé cet abus et cette atteinte à la vie privée des agents publics. Elle condamne l'utilisation des données privées et personnelles sans l'accord explicite des agents publics.



L'UNSA Fonction publique estime que de nombreuses injustices demeureront si cette réforme est votée en l'état.

- Pas de reconnaissance de la pénibilité pour les agents publics, fonctionnaires comme contractuels, qui ne bénéficient pas du service actif.
- Pour les enfants nés après 2004, les mères dans la Fonction publique bénéficient de 2 trimestres de durée d'assurance contre 8 pour les salariées.
- L'obligation de travailler un ou plusieurs trimestres de plus obligera certains professeurs d'écoles à devoir exercer un an de plus.

Réforme des retraites : cotisation en hausse de 1 %

Les cotisations des employeurs territoriaux à la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) devraient augmenter de 1 % dans le cadre de la réforme des retraites. Ainsi, la hausse des cotisations employeurs serait possible pour les employeurs publics, mais pas pour les employeurs privés puisque le gouvernement refuse l'idée d'une hausse des cotisations patronales que l'UNSA propose comme solution. Évidemment, les collectivités territoriales s'élèvent contre cette augmentation ! À suivre...

Luc Farré

Les impacts de la réforme pour les agents publics

Le projet de réforme des retraites impacte tous les agents de la Fonction publique. L'UNSA Fonction publique s'oppose à cette réforme brutale et injuste.

1. Recul de l'âge de départ et accélération de l'augmentation de la durée de cotisation

À terme, **tous les agents publics travailleront deux années supplémentaires !**

L'âge de départ recule de deux ans, pour les agents nés après le 1^{er} septembre 1961, à raison d'un trimestre par an, pour atteindre 64 ans à partir de la génération 1968.

Les fonctionnaires en catégorie active subiront la même mesure :

- Ceux nés après le 1^{er} septembre 1966 verront leur âge légal de départ augmenter à raison d'un trimestre par an pour atteindre 59 ans pour la génération 1973.
- Ceux en catégorie « super-active », nés après le 1^{er} septembre 1971, verront leur âge légal de départ augmenter à raison d'un trimestre par an pour atteindre 54 ans pour la génération 1978.

La durée de cotisation pour une carrière complète sera de 43 ans à partir de la génération née en 1968 (versus 1973, comme prévu par la réforme Touraine de 2014).

L'âge de l'annulation de la décote restera à 67 ans et ne sera pas modifié pour les agents exerçant en catégorie active.

Il sera possible de poursuivre sa carrière jusqu'à 70 ans mais après accord de l'employeur public.

Les modes et les règles de calcul des pensions ne seront pas modifiés. La base de calcul des fonctionnaires restera l'indice de traitement détenu pendant les 6 derniers mois. Les primes ne seront toujours pas prises en compte. Les taux de remplacement demeurent bas dans la Fonction publique

2. La retraite progressive

L'UNSA Fonction publique revendique depuis la suppression de la CPA (Cessation progressive d'activité) un nouveau dispositif. Elle demandait, depuis l'instauration de la retraite progressive dans le secteur privé, son adaptation au secteur public, dès l'âge de 60 ans.

La retraite progressive sera ouverte aux agents publics. Elle pourrait leur permettre de réduire leur activité, d'exercer à temps partiel, tout en percevant une partie de leur pension, sous conditions et sous réserve de l'accord de l'employeur et ce, à partir de 62 ans.

3. Les agents en catégorie active

La durée d'exercice minimum pour l'ouverture des droits en catégorie active ne sera pas modifiée (17 ou 27 ans) conformément à nos demandes.

Âge d'annulation de la décote :

- pour le service « actif », il serait maintenu à 62 ans ;
- pour le service « superactif », il resterait fixé à 57 ans.



La clause d'achèvement de la carrière en catégorie active serait supprimée. Une fois la durée de services acquise, sa portabilité, entre fonction, entre ministère ou entre les trois versants de la Fonction publique, serait permise. L'agent garderait ses droits liés au service actif.

La dégressivité pour la « bonification du 5^e » serait supprimée. Enfin, pour les contractuels exerçant un métier relevant de la catégorie active, ces temps de service seraient pris en compte au moment de la titularisation.

4. Invalidité, pénibilité et usure professionnelle

À ce stade, les dispositifs et les règles de l'invalidité restent inchangés. Pourtant le régime d'invalidité du secteur public est très défavorable aux agents publics.

La pénibilité ne sera pas reconnue pour les agents de la Fonction publique. L'UNSA Fonction publique revendique la prise en compte de la pénibilité avec l'introduction du C2P (Compte personnel de prévention) pour les agents ne bénéficiant pas du service actif.

Par exemple, aujourd'hui une infirmière travaillant de nuit dans un hôpital public n'a pas de C2P alors que si elle exerçait dans un établissement privé, elle pourrait en bénéficier et partir en retraite plus tôt. De nombreux contractuels sont dans des situations identiques.

Pour répondre à notre revendication, un fond de prévention de l'usure professionnelle serait créé pour les établissements hospitaliers et médico-sociaux ainsi que dans la Fonction publique territoriale.

5. Une véritable régression sociale

L'UNSA Fonction publique rappelle que le décalage de l'âge légal va modifier le travail des seniors et la durée des carrières. Si cette réforme s'applique, les employeurs publics auront la nécessité d'ouvrir des discussions pour permettre d'exercer les missions de service public dans de meilleures conditions (travail des seniors, formation, rémunération, qualité de vie au travail, condition de travail...).

Globalement, pour l'UNSA Fonction publique, la retraite progressive et les éléments annoncés pour le service actif (portabilité, maintien des durées d'acquisition) sont sans commune mesure avec les effets négatifs de la réforme, véritable recul social. L'UNSA Fonction publique est totalement opposée à tout recul de l'âge légal de départ en retraite ou à l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation.

Stéphane Daval

Conseiller national de l'UNSA Fonction publique

Solidarité Ukraine

L'intersyndicale à l'international toujours mobilisée



Suite à l'agression de la Russie le 24 février 2022, les huit organisations syndicales françaises lançaient, le 7 avril, un appel unitaire en soutien à l'Ukraine et une collecte de fonds auprès de leurs structures et adhérents respectifs pour apporter une aide matérielle au peuple ukrainien, en coordination avec les deux syndicats ukrainiens FPU et KVPU.

A ce jour, la collecte atteint 351 000 €, auxquels s'ajoutent des dons en nature de 27 300 €, négociés par les forces syndicales des différentes organisations. L'UNSA est fière de la mobilisation de ses structures et de ses militants qui participent à hauteur de 34 000 €.

Début juillet, deux camionnettes ont été livrées par une délégation intersyndicale française aux syndicats en Ukraine, à l'issue d'un long voyage et de nombreuses heures d'attente et de négociation aux frontières. Ces véhicules servent tous les jours à acheminer des produits de première nécessité au plus proche de celles et ceux qui en ont besoin.

Ayant fait le choix de recevoir des produits introuvables ou inabondables en Ukraine plutôt qu'une aide financière, il aura fallu de nombreux mois pour passer les commandes, attendre les livraisons, organiser le stockage des palettes à Paris, identifier et indiquer le destinataire et le contenu de chacune d'elles en français et en ukrainien, puis planifier leur transport depuis la France jusqu'en Pologne avec le concours du syndicat polonais OPZZ.

Une initiative intersyndicale qui marquera l'histoire du syndicalisme français

Le 20 décembre 2022, deux semi-remorques de Géodis prenaient la route de la Pologne pour Narol, petite ville de 2000 habitants à 10 kms à vol d'oiseau de la frontière ukrainienne, qui avait accepté de stocker les palettes jusqu'à l'organisation de leur acheminement en Ukraine par les syndicats ukrainiens.

Le 27 janvier 2023, les délégations syndicales françaises et ukrainiennes se sont retrouvées à Narol le jour du départ du convoi

pour l'Ukraine, en présence d'une représentante du syndicat polonais OPZZ et de l'adjoint au maire de la ville. Près de 100 palettes de matériel, denrées alimentaires et produits de première nécessité ont été chargées et les deux semi-remorques, partis dans l'après-midi, ont passé la frontière vers 5 h du matin, le 28 janvier en direction de Kiev.

L'intersyndicale française a exprimé toute sa solidarité avec les Ukrainiens, le souhait de la fin du conflit et les a assuré de son soutien quand viendra le temps de la reconstruction. Les syndicats ukrainiens ont exprimé leur gratitude pour cette opération de solidarité qu'ils ont qualifiée « d'acte essentiel » leur permettant « d'assurer des conditions de vie élémentaires à des milliers de personnes déplacées à l'intérieur du pays ». Le syndicat FPU a remis en main propre un message de remerciement écrit à chaque syndicat français ayant participé à cette action solidaire.

Les Ukrainiens ont encore besoin de nous !

Suite aux attaques contre les infrastructures énergétiques en Ukraine, générateurs, accumulateurs et convertisseurs sont en cours de commande et seront livrés dès que possible.

Par ailleurs, l'intersyndicale française apporte aussi son aide et son soutien aux syndicats ukrainiens qui subissent des attaques du parlement ukrainien visant à réduire les droits individuels et collectifs des travailleurs. Le même parlement tente d'affaiblir les syndicats au nom de l'état d'urgence, en violation des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et de la Charte sociale européenne pourtant ratifiées par l'Ukraine.

Rachel Brishoual

Transparence salariale : la lente évolution



Selon une étude menée au niveau européen par la CES (Confédération européenne des syndicats), les femmes qui occupent les mêmes emplois que les hommes sont toujours payées environ 800 € de moins malgré plus de 45 ans de législation européenne sur l'égalité salariale.

Un nouvel accord entre le Parlement européen et les États membres visant à rendre les rémunérations plus transparentes, dans le but de réduire l'écart salarial entre les genres dans l'UE, a été obtenu par les négociateurs européens en décembre dernier.

Le compromis conclu entre la Commission, le Conseil et le Parlement contribuera ainsi à :

- L'interdiction des clauses de secret salarial et le droit pour les travailleuses et leurs syndicats de demander des informations transparentes sur les salaires.
- Des systèmes d'évaluation des emplois non sexistes, conçus avec la participation des syndicats.
- Le droit des syndicats de négocier collectivement pour lutter contre la discrimination salariale et la sous-évaluation du travail effectué par les femmes.

Ensemble, ces mesures contribueront à garantir que la valeur des emplois principalement occupés par des femmes, tels que les soins et le nettoyage, soit réévaluée en fonction d'un travail similaire effectué par des hommes.

Cette directive fait suite à une campagne de longue date des syndicats militant pour des mesures contraignantes de transparence salariale au niveau européen et à une campagne active de la CES pour s'assurer que la directive retardée soit enfin mise en œuvre et renforcée.

Bien que la CES soit déçue que la directive ne définisse pas la manière dont les modèles de travail doivent être protégés, il est essentiel que la mise en œuvre et le processus de transposition permettent de respecter pleinement les divers modèles de négociation collective du marché du travail.

La nouvelle Secrétaire générale de la CES, Esther Lynch, a déclaré à cette occasion :

« Cette directive contribuera grandement à mettre fin à cette injustice dans toute l'Europe en donnant aux femmes et à leurs syndicats le droit de découvrir et de contester la discrimination salariale. »

Il reste maintenant aux ambassadeurs de l'UE et au Parlement d'approuver formellement l'accord. Les États membres auront ensuite trois ans pour transposer les exigences de transparence salariale dans leur législation nationale.

Emilie Trigo

Une nouvelle Secrétaire générale pour la CES

Le 6 décembre 2022, Esther Lynch est devenue Secrétaire générale de la CES.

Féministe militante tout au long de sa vie, elle est la deuxième femme à occuper ce poste. Dans sa précédente fonction de Secrétaire générale adjointe, Esther Lynch a obtenu de nouvelles protections pour les travailleurs concernant les cancers liés au travail, elle s'est battue avec succès pour améliorer les directives sur la transparence salariale entre les femmes et les hommes et des salaires minimums adéquats et a obtenu un engagement des employeurs à négocier une directive sur le droit à la déconnexion.

Dans ses engagements en tant que nouvelle Secrétaire générale de la CES, elle s'est engagée à militer pour mettre un terme à la sous-évaluation du travail principalement effectué par des femmes.

Agenda perso sur ordinateur pro

Les fichiers considérés comme professionnels



Une jurisprudence récente de la Cour de cassation confirme qu'en l'absence de mention « personnel », tous les fichiers, même l'agenda électronique personnel, se trouvant sur l'ordinateur professionnel du salarié sont présumés professionnels.

Le droit au respect de la vie privée

Selon l'article 9 du Code civil, « chacun a droit au respect de sa vie privée ».

Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, le respect de la vie privée s'applique également dans l'entreprise lorsque le salarié est sous la subordination de l'employeur (CEDH, 5 septembre 2017, affaire *Barbulescu / Roumanie*, n° 61496/08).

Ce droit au respect de la vie privée coexiste avec certaines restrictions inhérentes à la possibilité pour l'employeur de contrôler et de surveiller l'activité des salariés qui lui sont subordonnés pendant leur temps de travail (Cour de cassation, Chambre sociale, 4 juillet 2012, n° 11-30266).

La technologie et les outils informatiques permettent désormais une surveillance accrue par l'employeur : badges aux entrées, vidéosurveillance, contrôle des connexions internet, biométrie, géolocalisation via les téléphones professionnels...

Suivant l'article 1121-1 du Code du travail, la loi impose, que la surveillance des salariés par l'employeur soit :

- justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnée au but recherché.

Par ailleurs, l'article 1224-4 du Code du travail précise « qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

En effet, la loyauté doit gouverner les relations entre le salarié et l'employeur et la surveillance doit avoir été préalablement portée à la connaissance du salarié.

En pratique

Dans ce contexte, l'employeur peut accéder au matériel informatique qu'il a mis à disposition du salarié, et donc : consulter les fichiers d'un ordinateur, d'une clé USB ou d'un disque dur, le caractère professionnel de ces fichiers étant présumé.

Mais en vertu du droit au respect à la vie privée, l'employeur n'a pas accès aux documents portant la mention « personnels ». La simple mention « Mes documents » n'est pas jugée suffisante pour empêcher le caractère présumé professionnel des fichiers (Cour de cassation, Chambre sociale, 10 mai 2012, pourvoi n° 11-13884).

En outre, les documents personnels, provenant de la messagerie personnelle d'un salarié mais se trouvant sur son ordinateur professionnel, sont présumés professionnels (Cour de cassation, Chambre sociale, 19 juin 2013, pourvoi n° 12-12138).

La portée de l'arrêt du 9 novembre 2022

Aux termes d'un arrêt très récent, rendu le 9 novembre 2022, pourvoi n°20-18922 et L.1121-1 du Code du travail, la Chambre sociale de la Cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel qui avait rejeté des débats les pièces litigieuses en indiquant qu'elles provenaient de l'agenda personnel du salarié et que l'employeur ne justifiait pas des conditions régulières de son obtention.

Aux termes de la motivation de son arrêt la Cour indique : « En se déterminant ainsi, quand il n'était pas contesté que les pièces litigieuses provenaient de l'agenda électronique de la salariée, disponible sur ordinateur professionnel, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ces pièces avaient été identifiées comme personnelles par leur auteur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale. »

Cette jurisprudence s'inscrit dans le courant d'une interprétation restrictive du droit au respect de la vie privée, favorable à l'employeur et ainsi, l'agenda électronique personnel du salarié se trouvant sur son ordinateur professionnel est présumé professionnel dès lors qu'il n'est pas identifié comme « personnel ».

Isabelle Grumbach
Juriste en droit social

Licenciement pour refus de modification de contrat de travail

Quel contrôle pour le juge et l'administration ?



Dans un arrêt en date du 15 novembre 2022 (n°449317), le Conseil d'État précise les limites du contrôle de l'administration saisie d'une demande d'autorisation de licenciement, fondée sur le refus d'un salarié protégé d'une modification de son contrat de travail pour motif économique.

Pour rappel, lorsque l'employeur sollicite une autorisation de licenciement pour motif économique fondée sur le refus du salarié protégé d'accepter une modification de son contrat de travail, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette modification était justifiée par un motif économique.

Le 15 novembre 2022, le Conseil d'État éclaire sur le rôle de l'administration, mais aussi sur celui du juge lors de l'appréciation du bien-fondé d'un tel motif.

Une modification du contrat d'un salarié protégé fondé sur la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise

L'employeur demandait à l'Inspection du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé ayant refusé la modification des clauses salariales de son contrat de travail. Cette modification était fondée sur un motif économique : la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. L'autorité administrative devait donc apprécier la réalité de la menace pour la compétitivité de l'entreprise, au niveau du secteur d'activité dont elle relevait au sein du groupe. L'autorité administrative a procédé à cette recherche et a autorisé le licenciement du salarié. La cour administrative d'appel a annulé cette autorisation en jugeant que l'inspecteur aurait dû vérifier si la modification du contrat de travail du salarié était « strictement nécessaire » au motif économique. Un pourvoi est formé par la société.

La modification du contrat pour motif économique ne doit pas être strictement nécessaire

Le Conseil d'État casse et annule la décision de la Cour administrative d'appel estimant que :

- l'administration doit simplement vérifier que la modification du contrat de travail est « justifiée par le motif économique » et non pas « strictement nécessaire » ;
- le juge ne pouvait simplement retenir que la décision de l'autorité administrative était entachée d'illégalité. En effet, « il incombe au juge administratif, lorsqu'il est saisi d'un moyen en ce sens, de se prononcer lui-même sur le bien-fondé de l'appréciation de l'autorité administrative sur le lien entre la modification du contrat et le motif économique du licenciement projeté, sans s'arrêter à une étape intermédiaire de son analyse sur ce point ». Ainsi, si la Cour d'appel était en désaccord avec l'appréciation de l'inspecteur du travail, elle devait vérifier elle-même si les modifications des clauses du contrat étaient justifiées par un motif économique.

Pas de contrôle sur le choix de gestion de l'employeur

Cette décision s'aligne sur la position de la Cour de cassation concernant le contrôle du motif économique de licenciement : ce contrôle ne doit pas aller jusqu'au contrôle des choix de gestion de l'employeur. Aussi, « s'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagés par l'employeur, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation » (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-40.046, n° 1609 FS - P + B).

Sophie Riollet - Juriste en droit social

Revenu minimum pour les chauffeurs VTC



Après quatre mois d'une négociation dense et compliquée avec les représentants des plateformes, un premier accord inédit portant sur un revenu net minimum pour les chauffeurs a été signé par quatre organisations de travailleurs. Pour l'UNSA, signataire de l'accord, c'est une première étape pour la construction de nouveaux droits. Elle continuera à revendiquer, au travers des prochaines négociations qui doivent porter notamment sur le taux minimum horaire garanti, la désactivation de comptes, la transparence des algorithmes, une amélioration conséquente des droits des chauffeurs VTC.

En mai dernier, se sont tenues les premières élections des représentants des travailleurs des plateformes mobilité afin de mettre en place un dialogue social dans ces secteurs. L'UNSA, représentative dans le secteur des chauffeurs VTC, participe à la négociation et la construction d'un nouveau socle de droits pour améliorer les conditions de travail, de rémunération, de protection sociale des chauffeurs VTC.

Un premier accord inédit

Ce premier accord, porté par l'UNSA, AVF, la FNAE et la CFTC, permet à tous les chauffeurs de bénéficier d'un revenu minimum net garanti pour chaque course à hauteur de 7,65€. Cela représente une augmentation de plus de 27 % par rapport au plus bas revenu minimum net actuel, dont les chauffeurs VTC seront les bénéficiaires.

D'autre part, les plateformes VTC ne pourront plus abaisser ce montant net chauffeur alors qu'elles en avaient la possibilité. Ce que certaines ont fait ! Cet accord met un premier coup d'arrêt à l'exercice du *dumping* social.

De plus, les organisations ont exigé qu'une négociation soit obligatoirement ouverte chaque année pour réviser ce montant minimum.

Ce premier accord s'inscrit dans la durée, car le revenu minimal par course n'est qu'une partie de la question des revenus des chauffeurs.

Il n'est donc qu'une première étape qui pose les bases des futures négociations. C'est pourquoi, les organisations de travailleurs ont imposé également que s'ouvre, dès la prochaine réunion, une négociation, notamment sur un taux horaire minimum garanti.

Il a été aussi conclu un accord de méthode afin de construire un dialogue social respectueux et loyal. Il fixe également un agenda social avec comme thèmes prioritaires de négociation pour 2023 : les revenus des chauffeurs, incluant par exemple une garantie de revenus horaire, la désactivation des comptes de chauffeurs et la transparence du fonctionnement des plateformes.

Attachées à un dialogue social de qualité qui apporte des garanties et des solutions pour tous les chauffeurs VTC, l'UNSA et les organisations signataires souhaitent continuer à le faire vivre.

Aujourd'hui et pour la première fois dans ce secteur, les organisations de travailleurs peuvent peser afin d'instaurer un dialogue concret avec les plateformes sous l'autorité de l'État dans le but d'améliorer les conditions de travail de tous les chauffeurs VTC de France.

S'ouvre donc un nouveau chapitre afin de négocier l'ensemble des problématiques que rencontrent les chauffeurs VTC dans l'exercice de leur profession. L'UNSA, avec les organisations de travailleurs signataires, compte bien intensifier les négociations tout au long de l'année 2023.

Florence Dodin



“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr



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, 22-205-083-1

3 questions à



En 1834, au large de l'Islande, Gus, un jeune naturaliste français, sauve d'une mort certaine un palmipède blessé, *pinguinus impennis*, le grand pingouin, qu'il surnomme Prosp. En ramenant son rescapé en France pour le compte d'un musée, Gus ne se doute pas de l'attachement qui va peu à peu le lier à Prosp, « le dernier des siens », lui faisant prendre conscience d'un fait inimaginable à l'époque : l'extinction d'une espèce. Sibylle Grimberty signe là un grand roman d'aventures, bouleversant plaidoyer pour faire vivre un monde qui, si l'on n'y prend garde, sera perdu à jamais.

Le dernier des siens,
de Sibylle Grimberty
aux Éditions Anne Carrière



Médecin-chercheur en cancérologie à Paris, après avoir travaillé dans la Silicon Valley, Jean-Emmanuel Bibault, dans ce livre à destination du grand public, montre comment les techniques d'intelligence artificielle bouleversent la pratique de la médecine, de l'épidémiologie au traitement, en passant par chaque étape du parcours de soins, et dans toutes les spécialités. Alors que la médecine s'apprête à vivre des changements radicaux, il questionne les enjeux de cette révolution et nous plonge dans la peau du patient du futur.

2041 : l'odyssée de la médecine
de Jean-Emmanuel Bibault
aux Éditions des Équateurs



1 Le rôle des femmes dans notre société n'est-il pas nié par ce projet de réforme des retraites injuste, en particulier pour elles ?

Les femmes qui ont eu des parcours plus heurtés que ceux des hommes, obligées de s'arrêter pour la naissance de leur enfant, au cours de leur grossesse, souvent dans des métiers pénibles, difficiles (on connaît particulièrement le rôle qu'elles jouent dans le soin à la personne qui exige beaucoup d'efforts physiques et mentaux), les femmes qui sont dans des métiers, des postes de travail dévalorisant ne sont pas prises en compte dans la spécificité du rôle qu'elles jouent, qu'elles soient aides-soignantes, caissières... On les applaudissait pourtant au plus fort de la pandémie, mesurant qu'elles occupaient des fonctions absolument décisives, se mettant en danger en continuant de les occuper. Les femmes ne sont pas considérées à hauteur de leur contribution au fonctionnement de la société et cette réforme s'affiche dans son côté inégalitaire, injuste, indifférent à la réalité des situations des femmes au travail, mais aussi dans la vie familiale.

2 Une réforme juste ne devrait-elle pas réfuter l'affirmation ressassée selon laquelle « les Français ne travailleraient pas assez » et prendre en compte à leur juste mesure la pénibilité, la souffrance, l'usure au travail ?

Cette idée totalement fautive propulsée par les dirigeants politiques, écono-

miques, les mass media selon laquelle les Français sont paresseux dans le travail a été créée artificiellement. Elle remonte à 1994, avec l'émission « Vive la crise », relayée par un supplément de *Libération* vendu à des millions d'exemplaires, dans laquelle Yves Montand décrétait que la crise allait placer les Français devant leurs responsabilités, qu'il fallait se retrousser les manches et se remettre au travail. À cela s'est ajouté l'impact du livre *Toujours plus* de François de Closets, soutenant que les Français voulaient plus d'avantages, de privilèges. Souvenons-nous de la campagne de Nicolas Sarkozy, en 2007, axée sur la réhabilitation de la valeur travail. Pourtant des enquêtes mettent en évidence que nous avons la densité productive la plus élevée au monde et d'autres, au niveau européen, montrent que les Français, plus que les citoyens des vingt-sept autres pays, sont très attachés au travail, considérant que l'activité professionnelle est la plus importante pour la construction d'une vie. Cependant ces enquêtes montrent, contre l'idéologie dominante, que les Français sont souvent dans une frustration par rapport à leur travail dont ils attendent beaucoup. Selon Philippe d'Iribarne, les salariés voulant être reconnus par leur travail, y mettent leur honneur, alors que, dans les autres pays, la relation contractuelle domine, dans l'état d'esprit « je fais ce que l'on me demande de faire ». Les mobilisations contre le report de l'âge de la retraite sont un symptôme de la souffrance au travail, de la façon douloureuse dont est vécue la modernisation managériale qui

Danièle Linhart

Sociologue du travail, directrice de recherches émérite au CNRS, membre du Laboratoire CRESPPA-GTM. Son dernier ouvrage *L'insoutenable subordination des salariés* est paru en 2021 dans la collection « Sociologie clinique » aux Éditions Érès.



a totalement privilégié l'idéologie libérale d'une rentabilité à court terme au détriment de la qualité, de la finalité, de l'utilité sociale du travail. Les Français, dans les hôpitaux, les écoles... souffrent de ne pas pouvoir faire convenablement un travail utile qui ait du sens, dans lequel ils peuvent se reconnaître parce qu'il contribue à satisfaire les besoins d'autrui. Ils sont dans des situations extrêmement tendues parce que le monde du travail a été atomisé par la modernisation managériale et une individualisation de la gestion des salariés avec des objectifs, des primes, des salaires personnalisés, la mise en concurrence de chacun avec les autres. Il y a donc une perte de la qualité de la relation sociale dans l'entreprise, de la solidarité, de l'entraide, de la sociabilité professionnelle. Chacun, dans cette logique taylorienne, se sent seul face à un travail de plus en plus exigeant, à des procédures, des protocoles, des méthodologies, des *reportings*, des codifications pensées par des experts éloignés des réalités. Avec une idéologie du changement permanent, les travailleurs sont déboussolés par les restructurations incessantes, les changements de logiciel, les mobilités imposées. C'est l'épuisement professionnel quand le travail devient une charge insupportable. Dans ces conditions, dire « on va vous ajouter deux ou trois ans » est insupportable. La mobilisation dans les rues contre la réforme, ce ne sont pas des cohortes de paresseux mais des gens qui refusent les règles du jeu managérial et le calcul de rentabilité.

3 Le rejet du projet de réforme par une forte majorité de nos concitoyens ne marque-t-il pas, au-delà même de la question des retraites, leur refus du détricotage de notre modèle social ?

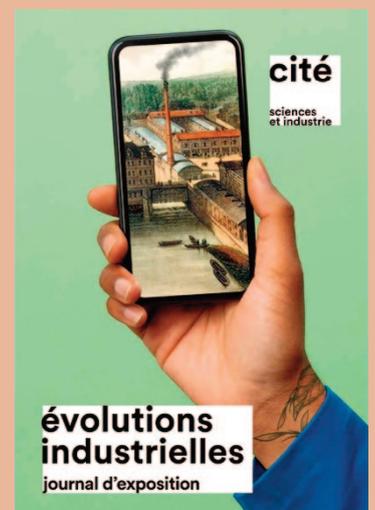
On pourrait parler de la loi sur l'assurance chômage. Il faut souligner l'effritement considérable des services publics dévorés par les logiques de rentabilité. Il faut se souvenir comment la privatisation, la commercialisation de France télécom qui était le fleuron de la capacité d'invention française a provoqué une véritable catastrophe sociale. Face à cette déperdition, il faut parler du lien de subordination subi par les salariés, qui était collectif, et est maintenant de plus en plus vécu personnellement avec le sentiment d'impuissance de n'avoir pas la moindre légitimité à critiquer, remettre en cause les changements. C'est l'assurance vie du patronat qui, symboliquement, a fait de l'Entreprise sa propriété. En 1998, le CNPF, Conseil national du patronat français, n'est-il pas devenu le Medef, le Mouvement des entreprises de France, comme si le patronat était à lui seul les entreprises, alors que celles-ci n'existeraient pas sans l'ensemble des salariés qui y travaillent ?

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Cette exposition rassemble près de 40 sculptures hyperréalistes d'artistes internationaux de premier plan dont George Segal, Ron Mueck, Maurizio Cattelan... qui jouent avec la réalité, autour du corps humain, des nouvelles technologies et des déformations, nous révélant des techniques inédites. Réalité ou copie ? Notre cerveau peine à démêler le vrai du faux. Devant ces œuvres troublantes, notre conception de l'art est ébranlée.

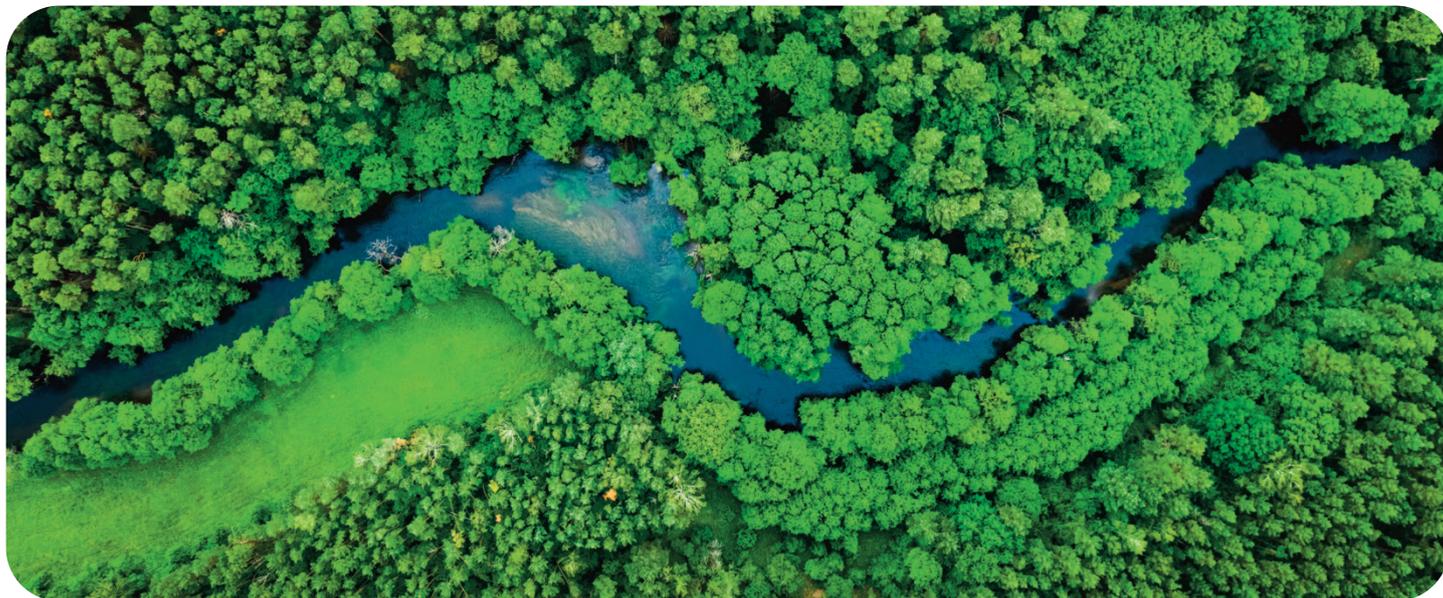
L'exposition *Hyperréalisme. Ceci n'est pas un corps* est à voir au Musée Maillol à Paris jusqu'au 5 mars.



La question industrielle est au cœur du débat public et concerne tous les domaines de l'activité humaine. Le visiteur de cette exposition découvre les métamorphoses de l'industrie à travers une succession d'expériences sensibles et émotionnelles, sonores et visuelles. Il est alors invité à s'interroger sur l'ambivalence d'une industrie qui à la fois nous fait mieux vivre et nous menace.

L'exposition *Évolutions industrielles* est à voir à la Cité des Sciences et de l'Industrie à Paris jusqu'au 5 mars.

Protection de la biodiversité des intentions aux actes !



La COP15 biodiversité, qui s'est réunie en décembre 2022 à Montréal, est parvenue à un accord au terme de longues négociations...

La convention biodiversité est l'une des 3 issues du sommet de la terre de Rio de 1992. Après quatre années de préparation, deux années de retard dues à la pandémie, cette COP15 a rassemblé 190 pays à Montréal. Mais comble du désintérêt pour ce sujet fondamental, aucun journal canadien n'a mis en 1^{ère} page la COP15 durant ce sommet !

Pourtant, aujourd'hui, plus d'un million d'espèces végétales et animales sont considérées comme menacées, tandis que 75 % des écosystèmes mondiaux sont dégradés. Et plus de la moitié du PIB mondial dépend des ressources naturelles.

Les objectifs de cette COP, présidée par la Chine qui ne figure pas parmi les meilleurs élèves, étaient de faire mieux que celle de 2010... la barre n'était pas très haute. Toutefois les engagements pris dans cette nouvelle COP permettraient la protection de 30 % des terres (versus 17 %) et des océans (versus 10 %) à échéance 2030.

La COP15 a toutefois permis de fixer à 200 milliards de dollars les ressources dédiées à la biodiversité d'ici à 2030. Les pays en développement seront destinataires de 20 milliards de cette somme d'ici à 2025 et de 30 milliards d'ici à 2030, puisés dans les ressources des pays riches. L'accord prévoit par ailleurs une élimination de moitié des risques associés aux pesticides. On relève aussi des dispositions destinées à enrayer le gaspillage alimentaire qui atteint des proportions significatives dans de nombreux pays.

À l'issue de cette COP15, le gouvernement français, représenté par le ministre Béchu, a jugé le résultat obtenu « ambitieux,

réaliste et applicable ». Reste à savoir maintenant comment les quelque 190 pays signataires appliqueront tout ou partie des 23 objectifs - non contraignants - fixés par ce sommet mondial.

Au plan national, le Conseil national de la refondation « Climat & Biodiversité » a été lancé le vendredi 21 octobre 2022 par la Première ministre dans le cadre de la nouvelle démarche « France Nation Verte » de planification écologique. L'UNSA se félicite qu'au plan national soit associée la sauvegarde de la biodiversité à celui de la lutte contre le réchauffement climatique. Car ces deux sujets sont indissociables. Aussi, l'UNSA, avec ses syndicats et ses fédérations, a décidé de prendre toute sa part dans les concertations nationales, locales, dans les ateliers thématiques, car nous avons, dans tous les secteurs professionnels, la parole des travailleurs et des propositions concrètes à porter, pour la défense de la biodiversité.

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)

**À VOUS QUI AMÉLIOREZ
LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS
EN AFFIRMANT VOS VALEURS**



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- ▶ **Cadeau/Culture** ▶ **Déjeuner**
- ▶ **Équilibre vie pro./vie perso.**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop
Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop



Le groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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