

Report des élections TPE :

Les salariés des TPE doivent pouvoir s'exprimer en 2016

Les 4,7 millions de salariés de TPE n'ont qu'une fois tous les 4 ans seulement l'occasion d'exprimer leur avis et de désigner les représentants qui les défendront. C'est pourquoi l'UNSA est si attachée aux élections qui leur sont réservées, qui devaient se dérouler du 28 novembre au 12 décembre.

Or, la CGT a décidé le 9 novembre de se pourvoir, seule, en cassation contre la candidature du Syndicat des Travailleurs Corses (STC) aux élections des très petites entreprises. Cela a amené le ministère du Travail à annoncer unilatéralement un report du scrutin afin de sécuriser le processus électoral.

L'UNSA est opposée à la préférence nationale : elle est donc en complet désaccord avec la revendication du STC, syndicat légalement constitué, de « corsisation » des emplois. Plus que devant les tribunaux, c'est, pour elle, d'abord sur le terrain qu'il est prioritaire de contrer ces thèses. L'UNSA constate par ailleurs que, sur cette ligne, le STC n'avait réuni, lors des précédentes élections TPE en 2012, que 0,16 % des suffrages exprimés.

Pour l'UNSA, l'intérêt des salariés de TPE mérite autre chose que des manœuvres juridiques aux objectifs peu clairs. Il n'aura échappé à personne en effet que l'annulation des élections aboutirait surtout, au-delà de la mise hors-jeu du STC et de ses 0,16 %, à un gel d'au moins un an du calcul de la représentativité nationale interprofessionnelle globale...

Les salariés des TPE ne sont pas une masse de manœuvre : il est hors de question qu'ils ne puissent s'exprimer comme prévu dans cette année 2016. A cette fin, pour l'UNSA, leurs élections doivent être réorganisées le plus tôt possible, avec une période de vote étendue pour compenser les répercussions prévisibles de ce report sur la participation.

La ministre du Travail

a présenté la version quasi finalisée du guide du fait religieux en entreprise

La ministre du Travail a réuni, le 7 novembre dernier, les partenaires sociaux (syndicats et patronat) pour présenter la version quasi finalisée du guide du fait religieux en entreprises. Après plusieurs mois de concertation, le guide finalisé devrait être mis en ligne dans quelques jours, après avoir recueilli les dernières remarques des représentants du culte.

Ce guide comportant trente-neuf questions-réponses rappelle les règles existantes sur cette question, les illustre et en donne la portée sans être un guide normatif, à valeur juridique. L'UNSA était représentée par Florence Dodin et Saïd Darwane, conseiller national en charge des discriminations en entreprises.

L'UNSA a participé à l'installation du conseil d'orientation du CPA

Le 10 novembre 2016, la ministre du Travail a mis en place le conseil d'orientation du Compte Personnel d'Activité créé par l'article 39 de la loi du 8 août 2016. Ce compte est constitué pour le secteur privé du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC) et pour le secteur public du CPF et du CEC. Le Conseil d'orientation a pour vocation d'assurer la gouvernance du CPA en réunissant les représentants des organisations syndicales et patronales, des régions et de l'État.

L'UNSA était représentée par Vanessa Jereb, secrétaire nationale et Annick Fayard, secrétaire nationale de l'UNSA Fonction Publique. L'UNSA est favorable à la mise en œuvre du CPA car il ouvre des droits individuels attachés à la personne dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Son caractère universel a vocation à assurer une portabilité des droits au-delà de l'emploi occupé et du secteur dans lequel se situe cet emploi. Afin que ce caractère universel devienne effectif, les travailleurs indépendants vont désormais bénéficier d'un système qui repose sur l'acquittement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) (24 h de droit à la formation pour les travailleurs qui acquittent la CFP sur une année). Les formations éligibles seront bientôt définies et un projet de décret va être soumis aux organisations concernées. De même, dans la fonction publique le DIF va être automatiquement converti en CPF au 1er janvier 2017, les droits seront doublés pour les non-qualifiés, une ordonnance et un décret sont en cours de concertation. L'UNSA a néanmoins exprimé son regret de limiter, pour les agents publics, le périmètre du CPA aux seuls CPF et CEC. Ainsi, l'exposition à des facteurs de pénibilité des agents non titulaires et des fonctionnaires qui ne bénéficient pas du service actif n'est toujours pas prise en compte ; c'est le cas notamment de nombreux agents des services publics qui travaillent de nuit. Par ailleurs l'UNSA a demandé que la question des financements du CPF dans la fonction publique soit clarifiée.

Lors de cette séance, la directrice de projet CPA de la direction de la communication a présenté le portail du CPA qui vise à permettre une consultation simplifiée des droits, une aide à la mobilisation des droits et des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels. Il doit permettre également la consultation des bulletins de paye. Pour l'UNSA afin que l'ouverture du CPA soit une réussite pour tous les actifs, la question de l'information sur le dispositif, son appropriation et l'accompagnement sont des conditions majeures à sa réelle accessibilité. Les conseillers en évolution professionnelle, clés de voute de l'accompagnement doivent être clairement identifiés, accessibles, coordonnés et dûment formés.

Globalement, les questions de coordination des services, d'articulation des outils, de fongibilité des comptes demeurent complexes. Il est indispensable qu'un suivi soit institué pour veiller à la cohérence de la mise en œuvre.

Des groupes de travail vont donc prochainement être mis en place pour approfondir les questions liées à la mise en œuvre du CPA. Plusieurs thématiques ont d'ores et déjà été proposées sur :

- le système d'information,
- l'accompagnement global,
- les articulations public/privé (accompagnements, portabilité des droits, financements),
- la communication,
- les travailleurs indépendants.

Une feuille de route du Conseil est en préparation ainsi qu'un calendrier des prochaines séances.

Ordonnance pour la fonction publique : vers des droits nouveaux effectifs

Le gouvernement a présenté son projet complet d'ordonnance lié à l'article 44 de la loi travail. Celui-ci permettra la création du CPA (compte personnel d'activité) dans la fonction publique, fondé sur le Compte Personnel de Formation et l'amélioration des droits des agents en matière de prévention de l'inaptitude physique.

Pour l'UNSA-Fonction Publique, la création d'une période de préparation au reclassement avec maintien du traitement d'une durée maximale d'un an est une avancée importante pour tous les agents concernés.

Le dialogue social se poursuit dans la fonction publique avec les organisations syndicales qui estiment, comme l'UNSA-Fonction Publique, que le dialogue est une méthode pour faire progresser les droits des agents.

Le CPF remplacera le DIF (droit individuel à la formation) à partir du 1er janvier 2017.

Le projet complet d'ordonnance présenté le 9 novembre montre de nouvelles évolutions qui vont dans le sens des demandes formulées par l'UNSA sur le conseil en évolution professionnelle, sur une formation effectuée sur le temps de travail ou encore sur un dispositif de recours en cas de refus répété de l'employeur.

Un agent aura la possibilité de mobiliser en complément son compte épargne temps pour préparer un concours, c'est également un élément positif.

Un agent aura aussi la possibilité de mobiliser son CPF par anticipation ou encore, en cas de prévention à l'inaptitude physique, d'obtenir un abondement de crédit d'heures supplémentaires.

Le financement du dispositif n'est toujours pas abordé. C'est le grand absent du projet d'ordonnance. Pour l'UNSA-FP, il est pourtant nécessaire de le clarifier pour permettre le succès du CPF.

La seconde partie de l'ordonnance porte sur la santé et la sécurité au travail.

Les mesures prévues :

- Simplifier et améliorer l'accès au temps partiel thérapeutique.
- Permettre à un agent de bénéficier d'une période de reclassement en cas d'inaptitude physique d'une durée maximum d'un an. Ce point est une nouveauté importante.
- Réserver la visite médicale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique aux corps et cadre d'emploi nécessitant des conditions d'aptitude physique.
- Modifier la réglementation en matière d'accident de service et de maladie professionnelle tout en maintenant le traitement.

La prochaine étape permettra la consultation du CCFP. L'UNSA-Fonction Publique continuera à formuler des propositions pour améliorer le texte afin que les agents puissent bénéficier de droits améliorés.

Lien vers l'article UNSA-Fonction Publique : <http://www.unsa-fp.org/?Ordonnance-pour-la-fonction-publique-vers-des-droits-nouveaux-effectifs>

Élection TPE: l'union départementale du Var se mobilise

L'UD du Var a réuni son conseil départemental lundi 7 Novembre. En présence de nombreuses et nombreux militants Régine Soyris, secrétaire départementale, Vincent Gomez secrétaire régional et Dominique Corona, secrétaire national, ont mobilisé toutes les sections syndicales pour les élections TPE.

Toutes les sections présentes (UNSA police, UNSA Territoriaux, UNSA ADECCO, UFAP UNSA, UNSA Défense, UNSA Éducation, UNSA Poste, UNSA MAAF, UNSA DCNS...) se sont engagées à faire une campagne active sur l'ensemble du département.

L'UNSA a participé au comité exécutif de la CES

Le 7 novembre dernier, la Confédération européenne des syndicats (CES) a organisé une journée de discussion sur l'avenir de l'Europe avec les dirigeants syndicaux des organisations membres de la CES. L'UNSA y était représentée par Emilie Trigo, secrétaire nationale. A cette occasion, la CES a accueilli le Président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, la ministre suédoise des affaires européennes, Ann Linde, le commissaire européen Pierre Moscovici, et l'eurodéputée Maria João Rodrigues.

La CES pense qu'un large débat sur l'avenir de l'Europe est absolument nécessaire, en raison du manque de confiance croissant à l'égard de l'UE, causé par le chômage élevé et la pauvreté, le Brexit, le terrorisme, l'incapacité à gérer l'afflux des réfugiés, et la croissance du nationalisme et du populisme dans toute l'Europe.

La CES pense que l'UE doit mettre l'accent sur :

- La croissance durable, afin de créer des emplois de qualité et de meilleures conditions de travail ;
- Le renforcement des droits au travail et de la protection sociale ;

- Le renforcement de la démocratie pour les travailleurs et les citoyens.

La CES a encouragé très activement le débat sur l'avenir de l'Europe, y compris en

- adoptant une résolution <https://www.etuc.org/documents/etuc-platform-future-europe>
- adoptant sur une déclaration avec les employeurs <https://www.etuc.org/press/tripartite-social-summit-european-social-partners-joint-statement-letter> pour leur réunion conjointe avec les Présidents Juncker et Tusk, et le Premier ministre Fico, (Sommet social tripartite);
- contribuant au lancement d'une déclaration signée par 177 organisations de la société civile et syndicats <https://www.etuc.org/press/new-europe-people-planet-and-prosperity> ;
- soutenant l'appel du 9 mai <http://www.m9m.eu/L201/> en faveur d'une " Nouvelle Renaissance européenne ".

Réunion du comité des femmes de la CES

Les 2 et 3 novembre, le Comité des femmes s'est réuni à Bruxelles. L'UNSA était représentée par Sylvie Liziard, secrétaire nationale. La première partie de la réunion était consacrée au programme d'actions sur l'égalité des femmes et des hommes tant au plan européen qu'au plan national.

Ce programme vise à coordonner et encourager les actions pour une meilleure égalité sur le marché du travail et dans la société en général. Si ce point semble être une priorité pour les citoyens européens cela ne se traduit pas par une action de l'Union européenne. Notamment le retrait par la CE de la proposition de révision de la directive sur le congé de maternité qui était de prolonger la durée du congé légal d'au moins 14 à 18 semaines avec plein traitement.

Il est également demandé une directive pour déterminer une durée de congé de paternité adéquate (de deux semaines à un mois) qui soit obligatoire et rémunérée, qui garantisse la protection de l'emploi et prévienne la perte de sécurité sociale et des droits à pension.

Comme le souligne la Commission européenne, instaurer des règles de jeu équitables au niveau européen en matière de congé de paternité pourrait contribuer à considérablement réduire la discrimination à l'égard des travailleuses qui ont donné naissance ou adopté un enfant et à améliorer la participation des femmes au marché du travail.

Des propositions sur les pistes législatives possibles pour une action européenne sont à proposer sur les domaines suivants : congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé pour les aidants proches qui travaillent et organisation flexible du travail.

Un rapport a également été présenté sur l'impact de la crise sur l'égalité des sexes.

Il en ressort que la crise économique a fragilisé les progrès accomplis au cours des 20-30 dernières années. Dans un certain nombre d'États membres, les mesures d'austérité, imposées souvent sans consultation appropriée des partenaires sociaux, n'ont pas inclus d'évaluation de l'impact selon le genre et ont eu un effet extrêmement négatif sur la quantité et la qualité de l'emploi des femmes.

Le rapport sur les inégalités de pension fait apparaître un écart de 40 %. Les femmes âgées sont particulièrement en danger d'exclusion.

L'indice d'égalité de genre, mis au point par l'institut européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes montre que l'UE ne se trouve qu'à mi -chemin vers l'égalité et que l'évolution par État membre et par domaine (travail, finance, connaissance, temps, pouvoir et santé) a été très inégale depuis sa dernière mesure en 2013 .Il a été calculé qu'à ce rythme, 70 années seront nécessaires avant que l'égalité femmes-hommes ne devienne une réalité.

La représentante de la confédération des travailleurs islandais nous a également présenté sa démarche pour surmonter l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. C'est l'aboutissement d'un travail entre les partenaires sociaux qui a été mené depuis 2008 par une commission technique, un groupe de travail aidé par des experts. L'objectif était de créer un système de mesure pour s'assurer que les femmes et les hommes travaillant pour le même employeur devaient être payés à un salaire égal et profiter d'une même durée de travail, en éliminant également toute forme de discrimination.

Néanmoins en rappel au mouvement du 24 octobre 1975, où les femmes d'Islande quittaient leur poste pour se réunir à Reykjavik. Déclaré depuis le Jour de congé des femmes ("Women's Day Off"). Les

Islandaises ont appelé le lundi 24 octobre, par réseaux sociaux à cesser le travail à 14h38 à l'appel de nombreuses associations pour le droit des femmes et de syndicats comme l'ASI (Confédération islandaise du travail) pour manifester contre l'inégalité salariale.

Pourquoi 14h38 précisément ? Car c'est l'horaire à partir duquel elles travaillent gratuitement en comparaison avec les salaires des hommes.

Ce mouvement a inspiré également les féministes françaises le 7 novembre, malheureusement sans concertation avec les organisations syndicales qui œuvrent depuis longtemps dans les entreprises et auprès du gouvernement pour que soit respecté les lois qui nous régissent sur l'égalité salariale. Une action commune sera peut-être d'actualité 8 mars 2017, journée de la femme nationale.

L'UNSA a participé au forum mondial de la démocratie

Pour sa 5^e édition du 3 au 10 Novembre 2016, le Forum Mondial de la Démocratie s'est tenu à Strasbourg sous l'égide du conseil de l'Europe présidé par Mme Erna Solberg, Premier ministre de Norvège et Mme Najat Vallaud-Belkacem ministre française de l'Éducation nationale sur le thème " Démocratie et Egalité que peut l'éducation ? ". L'UNSA y était représentée par Jérôme Riva.

Une plateforme de dialogue et d'innovation a permis aux décideurs et militants de débattre de solutions à porter aux défis actuels de nos démocraties.

L'éducation remplit-elle sa mission démocratique ou peine-t-elle à développer les qualités essentielles à la citoyenneté démocratique ? Autant de questions qui ont permis de déterminer comment la combinaison de l'éducation et de la démocratie contribue à la formation de l'esprit critique, à l'engagement citoyen, et à la promotion de l'égalité des chances.

Aujourd'hui, les traditions démocratiques de l'Europe sont menacées par les difficultés économiques, la crise des réfugiés ou encore par la montée de la violence extrémiste, qui mettent la tolérance au sein de nos sociétés à rude épreuve. Dans de nombreux pays les mouvements nationalistes et populistes gagnent du terrain et la confiance dans les institutions et la classe politique s'érode.

Les différentes thématiques abordées au cours de ce forum démocratique l'ont été au sein des groupes de travail suivants :

- Éducation à la citoyenneté démocratique
- Connaître ses droits
- Prévention de la corruption
- L'Éducation peut réduire les inégalités ?
- Adhérer à la citoyenneté
- Décrypter les médias
- Prévention et lutte contre le radicalisme religieux

L'intervention de Mme Sakena Yacoobi, directrice exécutive de l'Institut de l'Apprentissage en Afghanistan a ému l'assemblée européenne : elle a abordé la nécessité absolue d'établir des réseaux d'éducation et de formation dégagés de tout dogme.

L'UNSA a participé à la réunion plénière de la CNCDH

La Commission Nationale Consultative pour les Droits de l'Homme s'est réunie en formation plénière le mardi 08 novembre 2016. L'UNSA y était représentée par Emilie Trigo, Secrétaire nationale.

A cette occasion, deux avis ont été adoptés : le premier portant sur " usages de drogues et droits de l'homme ", déjà débattu lors d'une assemblée précédente, le second sur " les pratiques de contrôle d'identité discriminatoires et/ou abusifs ". A cette occasion, la CNCDH a effectué quelques recommandations dont voici les principales :

- Réfléchir à l'élaboration d'une méthodologie permettant de comptabiliser les contrôles d'identité
- Élaborer un guide pratique précisant ce qui peut être considéré comme un indice objectivement vraisemblable pouvant fonder un contrôle dans chacun des cadres juridiques considérés.
- Porter une attention particulière à la formation initiale et continue des policiers et gendarmes.
- Engager une réflexion approfondie sur les politiques publiques de sécurité, sur les méthodes d'évaluation qui mesurent de manière chiffrée la performance policière et sur les missions attribuées par le politique à la police.
- Assurer la traçabilité des opérations de contrôle d'identité

Lors de cette assemblée plénière, une déclaration a été adoptée, intitulée " le démantèlement du bidonville de Calais : le cas des mineurs ", dans laquelle elle se félicite que les autorités de l'Etat aient décidé de ne plus laisser des milliers de femmes, d'enfants et d'hommes vivre dans les conditions indignes qui étaient celles de Calais, et que des possibilités dites de mise à l'abri les concernant aient été dégagées en CAO (Centres d'Accueil et d'Orientation). Cependant, la CNCDH appelle les autorités à intégrer au plus vite le système des CAOMI (CAO Mineurs) au sein du dispositif de droit commun de la protection de l'enfance et à mobiliser au plus vite les moyens médico-sociaux, éducatifs et juridiques nécessaires jà la protection effective des droits fondamentaux des mineurs isolés.

Résultats des élections professionnelles

Voici les résultats de la semaine

Audiovisuel :

Au sein du groupe **Canal +** (4.008 salariés – Issy-les-moulineaux-92), l'UNSA confirme sa très bonne implantation et sa place de 1er syndicat de l'entreprise. Avec 36,8%, l'UNSA est le seul syndicat à pouvoir signer seul des accords. La CGT obtient 23,6%, la CFDT 20,6% et la CGC 18,6%. FO obtient 0,5%. La CFTC et le SNTPTCT disparaissent de l'entreprise.

Industrie :

Au sein de la société **Areva Mines** (246 salariés - Métallurgie - Courbevoie-92), l'UNSA obtient 54,1% des suffrages et 3 sièges sur 5. La CGC obtient 45,9% des voix.

Dans la société **Lemarie SAS** (76 salariés - Industrie de la mode et chapellerie - Pantin-93), l'UNSA obtient 51,4% des voix. La CGT obtient 48,6%.

Santé privée :

Dans la société **Biolittorial** (124 salariés - Laboratoire de biologie médicale - Sanary-sur-mer-83), l'UNSA obtient 59,3% des voix et 3 sièges sur 5. FO obtient 40,7%.

Dans l'**EPHAD Résidence St Camille** (58 salariés- Hospitalisation privée - Verquin-62), l'UNSA obtient 100% des voix et des sièges dès le premier tour.

Transport :

Au sein de la **T2C** (851 salariés - Transport urbain - Clermont-Ferrand-63), l'UNSA-SATUC obtient 30,12 % des suffrages (2 sièges). La CGT obtient 38,1%, la CFDT 12,6%, Sud 10,5% et la CGC 8,6%. Il s'agit du grand retour de l'UNSA puisque la nouvelle équipe du syndicat autonome SATUC a décidé de rejoindre l'UNSA. Bien leur en a pris ! En effet, le SATUC-UNSA (100% de voix pour l'UNSA) est en progression en regard des élections précédentes.

Dans la société **Frigo 7** (92 salariés - Transport - Vern-sur-Seiche-35), l'UNSA obtient 66,7% des voix. La CGT obtient 33,3%.

Dans la société **Transdev Auvergne** (16 salariés - Transport - Thiers-63), l'UNSA remporte 100% des voix et des sièges dès le 1er tour.

Services

Au sein de la **Mutuelle du Soleil** (243 salariés - Mutualité - Nice-06), l'UNSA obtient 41% des suffrages. La CFDT obtient 32,6% et la CGC obtient 26,4%.

COP22 : Mise en place de l'accord de Paris

La Conférence de Marrakech (COP22), du 7 au 18 novembre 2016, s'inscrit dans la continuité des sommets mondiaux organisés par l'Organisation des Nations unies à la suite de l'adoption du Protocole de Kyoto en 1997 qui ne couvrait que la période 2008-2012. Les modalités d'application de l'accord historique sur le climat signé à Paris lors de la COP21, entré en vigueur le 4 novembre 2016, et l'agenda des négociations font parti de l'agenda de la COP22.

Moins d'un an après l'adoption de l'accord de Paris, 94 pays sur 195 signataires l'ont ratifié et les seuils de 55 pays présentant 55% des émissions mondiales de gaz à effet de serre requis pour l'entrée en vigueur ont ainsi été franchis plus tôt que prévu. Madame Ségolène Royal, présidente de la COP21 et ministre de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, a déclaré « Nous avons fait en neuf mois, ce qui avait pris huit ans pour le protocole de Kyoto ». Il manque encore quelques grands émetteurs à l'appel : la Russie, l'Australie et le Japon.

Les principaux objectifs de l'accord, validés par les états signataires, sont la définition des règles de transparence entre ces derniers, la montée en puissance de l'aide financière aux pays en développement, l'aide technique pour bâtir des politiques de développement « propre » et la présentation des stratégies nationales à l'horizon 2050. Ces règles de transparence concerneront les informations que les pays devront fournir sur leurs démarches pour limiter leurs émissions, ainsi que la progression des aides financières publiques accordées pour la promotion d'approche et d'investissement « *eco-friendly* ».

En plus de la transparence, l'accord repose également sur un renforcement des plans d'action de chaque pays qui vont jusqu'en 2025 ou 2030. La question du financement, de son côté, occupera beaucoup de temps. Les cent milliards de dollars par an, prévus à Copenhague en 2009, ne sont pas encore au complet.

L'UNSA se félicite de l'entrée en vigueur de l'accord de Paris et revendique une grande vigilance. Contrairement au protocole de Kyoto, cet accord ne prévoit pas de sanctions pour les pays qui ne respectent pas leurs engagements. Pour ce faire, l'application de « règles de transparence » qui consistent à rendre publics les actions prises et leur bilan doivent être parmi les urgences de l'agenda de la COP22.