

RESOLUTION GENERALE – Version finale

4 AVRIL 2019



L'Urgence d'un pacte social et écologique pour un modèle de société solidaire et soutenable.

Les menaces pour la vie des hommes et des femmes sur la planète, engendrées par le productivisme et la captation de l'ensemble des ressources disponibles, sur fond d'inégalités croissantes comme les révolutions technologiques dans un temps accéléré, sont les marqueurs de ce début du XXI^e siècle. Ce contexte appelle des réponses urgentes et a déjà des répercussions sur l'ensemble du système de production, les modes de vie, l'organisation des sociétés et les conditions de travail.

L'accroissement constant des inégalités, les bouleversements technologiques, environnementaux créent un climat anxiogène. Celui-ci conduit une part croissante des populations à craindre l'avenir, à se réfugier dans le seul temps présent, privilégiant le repli à l'ouverture, l'égoïsme au partage, l'individualisme aux solidarités et au collectif. Cette réalité vécue favorise et nourrit les populismes, la montée des extrémismes et des fanatismes, fragilise la sphère démocratique et devient un défi pour le syndicalisme dont la pertinence est interrogée.

Le syndicalisme a, dans ce contexte, un rôle à jouer, mais ces évolutions lui imposent aussi de se réinventer. Il doit démontrer sa pertinence comme son utilité dans la construction du monde de demain. Nous, militants et militantes syndicaux-ales, devons penser, mettre en œuvre, promouvoir et nous adapter à de nouveaux modes de vie, de nouveaux modèles de développement économique, de nouvelles protections et de nouveaux droits pour les travailleur-euse-s et leurs parcours professionnels tout en préservant les acquis sociaux fondamentaux.

Dans ce monde en pleine mutation, l'Europe reste le cadre pertinent pour agir. Aucun repli nationaliste ne permettra de faire face aux défis de la mondialisation. L'Europe doit se réinventer : les peuples de l'Europe et dans notre champ, les travailleurs et travailleuses européen-ne-s, doivent construire une zone d'excellence démocratique, sociale, environnementale et technologique. Cette zone doit d'abord être utile aux populations de l'Europe mais elle a également la taille critique permettant de peser sur le cours du monde et peut servir de référence pour les travailleur-euse-s du monde entier.

Comme le définit la charte des valeurs de l'UNSA, « le syndicalisme dont nous nous réclamons met au cœur de sa démarche la transformation sociale par la négociation et le contrat appuyé sur le rapport de force ». Pour cela, l'UNSA propose l'émergence d'un pacte social autour d'un nouveau modèle de société en France comme en Europe. Celui-ci devra s'appuyer sur une conception du développement économique n'ayant plus pour finalité un productivisme et un consumérisme dévastateurs pour les travailleur-euse-s et la planète. Ce modèle devra viser un développement soutenable dans une société juste, équitable et solidaire mettant l'humain au cœur de son projet. Dans cette

perspective, l'urgence environnementale et les menaces climatiques qui pèsent sur l'humanité doivent être prises en compte.

Cela implique de penser le social, l'économie et l'environnement non pas en opposition mais comme un tout complémentaire et d'en faire le nouvel axe de nos choix de société. L'acceptation de ces choix suppose que le souci d'équité et de justice sociale irrigue les décisions. Ce nouveau compromis social à bâtir doit s'appuyer sur la mobilisation la plus large de la société et de ses représentations syndicale, associative, mutualiste et politique. Cette société plus solidaire, respectueuse de l'humain et de ses droits comme de la nature - bien commun de l'humanité - peut être la base d'une démocratie aboutie et la garantie de sa pérennité. Ses volets politique et social y existant pleinement, leur complémentarité pourrait ouvrir aux citoyen·ne·s une forme élargie d'association et de participation à la vie de la cité.

Construire un nouveau compromis social ne signifie pas ignorer les différences d'intérêts existant dans la société. Dans ce cadre, le syndicalisme a vocation à occuper toute sa place dans la société pour faire valoir les intérêts des travailleur·euse·s, qu'ils ou elles soient actif·ive·s ou retraité·e·s. Les capacités à argumenter mais aussi à peser en termes de rapport de force sont les clés des préoccupations sociales dans cette démarche. Dans cette optique, nous devons rechercher l'unité syndicale la plus large possible tout en nouant des alliances avec d'autres organisations de la société civile sur tous les sujets où les revendications syndicales croisent celles d'associations dont le cœur d'activité initial est différent. Ces alliances doivent nous permettre de co-construire un modèle de société. C'est particulièrement vrai sur les questions de droits démocratiques et de droit social mais aussi sur les questions environnementales, de consommation ou d'évolutions sociétales.

Notre projet est à l'opposé des conceptions nationalistes, populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. L'UNSA considère en particulier qu'il y a une véritable menace de prise de pouvoir de l'extrême droite en France comme en Europe. Elle est mobilisée pour la contrer. L'un des critères attestant de la vitalité démocratique est le syndicalisme. En retour, le syndicalisme a un besoin impératif de la démocratie sans laquelle il ne peut exister pleinement et s'épanouir. C'est pourquoi les libertés individuelles et collectives, le respect des droits Humains et de la dignité humaine doivent être au cœur de ce nouveau modèle de société. L'UNSA les a toujours eus pour boussole.

Notre attachement à la République, à la démocratie, à l'Etat de droit, aux libertés, à la laïcité, à la justice sociale, à la solidarité et à la fraternité guide notre action dans et au-delà du milieu du travail. C'est ce qui fonde notre combat pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement, et contre toute forme de discriminations, notamment racistes, xénophobes, religieuses, antisémites, sexistes ou LGBTphobes.

I. Mondialisation et Europe

A. Agir dans la mondialisation

Pour l'UNSA, la mondialisation est un fait. Pour autant, elle ne suffit pas à répondre aux aspirations simples et légitimes de la grande majorité des femmes et des hommes : un travail, un salaire et une retraite décentes et un avenir meilleur pour leurs enfants. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est mobilisée pour la justice sociale et pour une mondialisation équitable.

La dérèglementation et la financiarisation de l'économie avec leurs conséquences sur la qualité du travail, les chaînes d'approvisionnement mondial, la gouvernance du monde du travail, les changements climatiques, les crises sanitaires et alimentaires, le changement technologique, l'automatisation des tâches et la diversification des formes d'emploi, entraînant de nouvelles inégalités, sont autant de défis pour l'OIT désormais centenaire et à laquelle l'UNSA est attachée.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD), mis en place en septembre 2015 et remplaçant les huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) fixent 17 objectifs à atteindre à l'horizon 2030 et répondent aux objectifs généraux suivants : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité et le bien-être pour tous.

Parmi ces ODD, un objectif de plein emploi et de travail décent figure, priorité notée par la Confédération Syndicale Internationale (CSI), tout comme les engagements en matière de protection sociale ou les priorités syndicales en matière d'égalité des genres, d'éducation de qualité, de santé et de sécurité alimentaire et énergétique.

L'accord de Paris de 2015, issu de la COP21, est le premier accord universel sur le climat. Il prévoit de contenir le réchauffement climatique d'ici 2100 mais est malheureusement trop peu contraignant.

L'UNSA avec le syndicalisme international militera pour que l'Accord de Paris et les Objectifs de Développement Durable constituent, comme l'affirme les Nations Unies, un seul programme pour un avenir durable et que ce programme aboutisse concrètement.

Favorable à une gouvernance mondiale multilatérale et démocratique, l'UNSA demande que l'OIT soit placée au cœur de la prise de décisions à l'échelle mondiale afin de garantir une approche du travail fondée sur les droits. Il est urgent d'orienter les économies, sur la base de nouveaux modèles au service des citoyens, des citoyennes et des populations, par le biais du tripartisme (gouvernements, employeurs, travailleurs), du dialogue social et de la négociation collective.

L'UNSA tient à rappeler, selon la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, qu'une paix durable ne peut être établie que si elle est fondée sur la justice sociale et que le travail n'est pas une marchandise. L'UNSA s'élève contre toutes les formes de travail forcé et condamne le travail des enfants.

B. Agir pour l'Europe

L'UNSA, depuis sa création, s'est prononcée en faveur de la construction européenne et de l'Europe sociale, pour défendre et promouvoir les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits Humains et des libertés fondamentales. Aux côtés de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), l'UNSA s'est engagée de longue date dans la défense des travailleur·euse·s européen·ne·s.

Les pays européens ont intérêt à se rassembler dans l'Union européenne (UE) et au sein du Conseil de l'Europe pour promouvoir les droits Humains, la démocratie et l'Etat de droit. Seule l'action à l'échelle de l'Europe a la taille critique pour s'imposer dans la mondialisation en en faisant une zone de référence sociale et environnementale. Cette construction unique au monde, caractérisée par ses valeurs démocratiques et son modèle social, doit être renforcée, poursuivie et valorisée.

La crise de 2008 a révélé que l'Europe a besoin d'une plus grande intégration, notamment de la zone euro. L'Union économique et monétaire doit se doter d'une gouvernance qui lui permette de faire face aux crises et de relever les défis. L'appartenance à la zone euro implique des choix sociaux, environnementaux, économiques, budgétaires et fiscaux partagés exigeant plus de démocratie, plus de justice sociale, favorisant le travail et une citoyenneté européenne partagée au sein de l'Union.

L'Europe a connu une période, dont elle peine à sortir, de stagnation prolongée et de bouleversements économiques et sociaux. Des politiques libérales, qui se sont intensifiées, ont aggravé la pauvreté et les inégalités sociales suite aux réductions de salaires, de la protection sociale et des dépenses publiques et ont engendré un chômage élevé, une déréglementation du marché du travail et l'augmentation du travail précaire qui touche tout le monde mais plus particulièrement les travailleur·euse·s les moins qualifié·e·s, les jeunes, les femmes, les migrant·e·s et les travailleur·euse·s les plus âgé·e·s.

Nous faisons face à une crise politique générée par une crise de confiance entre les citoyen·ne·s et l'institution européenne. Un fossé sépare une part croissante des citoyen·ne·s de l'UE des politiques menées par les institutions européennes, d'autant que les citoyen·ne·s ne s'y sentent que partiellement représenté·e·s. Pour autant, le rejet de l'Europe n'ouvre aucune issue et renforce le désenchantement ambiant. Pour l'UNSA, il faut au contraire rendre confiance en l'Europe et redéfinir ses priorités et ses objectifs : une Europe plus proche de ses citoyen·ne·s, une Europe sociale, une Europe où les citoyen·ne·s européen·ne·s voient l'intérêt qu'elle peut avoir pour eux au quotidien.

L'Europe sera mieux comprise et acceptée si elle protège davantage les citoyen-ne-s non seulement en termes de sécurité mais aussi face aux crises économiques, environnementales, sanitaires, alimentaires et climatiques.

Pour l'UNSA, il ne s'agit pas de choisir entre la France et l'Europe, car l'avenir de la France est en Europe. Face à la montée des populismes, des nationalismes et de l'extrême droite qui remet en cause l'idée même de la construction européenne, nous réaffirmons le choix d'une Europe démocratique, sociale, politique, économique, et écologique dont le but est le bien-être des travailleur-euse-s, des peuples et des générations futures.

1. Socle européen des droits sociaux

C'est pourquoi l'UNSA, avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a milité pour la mise en place d'un socle européen des droits sociaux ciblant 7 domaines prioritaires : une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité, une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique, mieux appliquer les droits existants et instaurer de nouveaux droits, la mobilité équitable, une transition réussie du marché du travail, la protection sociale et des services publics forts et des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale.

Proclamé et signé par le conseil de l'UE à Göteborg en novembre 2017, un premier socle européen des droits sociaux énonce vingt principes et droits répartis en trois catégories : égalité des chances et accès au marché du travail, marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables et soutien des services publics/protection et inclusion sociale.

L'UNSA, en lien avec la CES doit à présent veiller à ce que ce socle européen des droits sociaux soit appliqué et renforcé.

2. Manifeste de Paris de la CES

L'UNSA fait aussi siennes les propositions de la CES émanant du Manifeste de Paris de 2015 qui sont :

- une économie forte au service des citoyens ;
- des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail ;
- un socle de normes sociales ambitieuses.

3. Travailleurs et travailleuses détaché-e-s

Militant pour une révision de la directive sur le détachement des travailleurs depuis de nombreuses années, l'UNSA, avec la CES, s'est félicitée de l'adoption de celle-ci par le parlement européen en mai 2018 qui permet ainsi de mieux protéger les travailleur-euse-s détaché-e-s temporairement de leur pays dans un autre pays européen, et ainsi de mieux lutter contre le dumping social. Malgré cela, cette révision excluant les travailleur-euse-s issu-e-s du domaine du transport, l'UNSA continuera à revendiquer que les travailleur-euse-s puissent bénéficier « à travail égal, salaire égal » quel que soit leur domaine d'emploi.

4. Immigration

A l'heure de la mondialisation et face aux effets dévastateurs du réchauffement et des dérèglements climatiques ou à ceux des guerres, l'immigration constitue une donnée structurelle incontournable qui, pour l'UNSA, nécessite une réponse politique européenne et nationale.

Définir une politique de l'immigration, sur la base notamment de considérants économiques, culturels, démographiques ou géopolitiques, relève de la responsabilité des pouvoirs publics. Pour l'UNSA, cette politique, qui établit, en particulier le cadre législatif régulant l'immigration, doit nécessairement procéder des valeurs républicaines, notamment de la fraternité, ce qui implique, en toutes circonstances, le respect de la dignité humaine et des droits démocratiques des personnes, ainsi que de la protection de l'enfance. Elle ne saurait oublier que la liberté de circulation des travailleur-euse-s est un principe dont profitent aussi de nombreuses et nombreux travailleur-euse-s français-e-s émigrant pour des raisons diverses. L'UNSA s'oppose à toute instrumentalisation de l'immigration visant, notamment à des fins racistes ou xénophobes, à stigmatiser les immigré-e-s.

L'UNSA revendique une égalité pleine et entière en matière sociale et de droit du travail entre tous les travailleur·euse·s quelle que soit leur nationalité. Elle se prononce en faveur d'un renforcement des politiques favorisant l'insertion sociale des personnes immigrées (cours de langue française, accès au logement ou aux soins, éducation...). Face à la faim, la misère, les guerres, le réchauffement climatique...qui poussent des êtres humains à fuir leur pays, l'UNSA dénonce les trafics humains et demande leur démantèlement. Elle revendique l'accroissement des aides au développement et à la lutte contre le réchauffement climatique. L'UNSA revendique le droit de vote aux élections municipales pour les étranger·ère·s non communautaires sous les mêmes conditions que les étranger·ère·s communautaires.

L'UNSA réaffirme son attachement indéfectible au droit d'asile pour toutes les personnes victimes de persécutions, notamment du fait de leur origine, de leur religion, de leur engagement citoyen, de leur nationalité, de leur appartenance à un groupe social, de leur orientation sexuelle ou de leur genre. L'UNSA affirme le droit à tou·te·s citoyen·ne·s ou associations d'apporter son aide et son soutien aux personnes (adultes et enfants) se retrouvant, de par leur absence de statut, sans accès aux droits élémentaires de notre société : nourriture, scolarité, logement, santé, culture, circulation...L'UNSA restera attachée au devoir d'asile que les pouvoirs publics doivent respecter.

II. Sécuriser les travailleurs et les travailleuses face aux transformations environnementales, technologiques, économiques et sociales

Dans une économie mondialisée marquée par des ruptures profondes et rapides (disruptives), les entreprises et les actif·ive·s sont amenés à s'adapter rapidement : les entreprises pour rester compétitives, les actif·ive·s pour rester employables.

Dans ce contexte, de nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi ont émergé : auto-entrepreneuriat, permittance, plateformes, contrat de chantiers, nomadisme, espaces partagés de travail (co-working)...Qu'elles soient subies ou non, celles-ci viennent heurter notre modèle social organisé jusqu'alors majoritairement autour du salariat, des contrats à durée indéterminée (CDI) avec des carrières complètes et linéaires.

Les transformations économiques ne doivent pas être le vecteur d'un appauvrissement des travailleur·euse·s. Vivre de son travail et remplir à minima ses besoins les plus vitaux ne sont pas garantis. La lutte contre la pauvreté des travailleur·euse·s doit s'accompagner d'engagements forts des pouvoirs publics, notamment dans la lutte contre le mal-logement, le chômage, la précarité et le surendettement.

Les évolutions démographiques et sociétales, les difficultés à réduire le chômage, les transitions technologiques, numériques et environnementales impliquent que soient proposés aux actif·ive·s des droits non seulement dans le cadre de leur contrat de travail mais aussi des droits portables attachés aux personnes. Ces droits doivent leur permettre d'être accompagné·e·s tout au long de leur parcours professionnel et personnel.

Pour l'UNSA, la sécurisation des parcours professionnels ne doit pas être une simple mesure correctrice à l'occasion de ruptures, mais s'inscrire dans un processus préventif et continu. Cela questionne la soutenabilité économique et financière et interroge le système de contributions sociales. L'UNSA revendique le renforcement des outils nécessaires à cette sécurisation.

Pour l'UNSA l'accompagnement des jeunes travailleur·euse·s doit être accentué. En effet, trop de jeunes entrent sur le marché du travail sans aucune connaissance de leurs droits tant au niveau du travail que de la formation.

Pour l'UNSA, notre action syndicale doit se décliner au plus près des travailleur·euse·s, qu'ils ou elles soient actif·ive·s ou retraité·e·s, et doit redonner une place centrale au travail humain avec pour objectif de construire une société du XXI^e siècle moderne et solidaire pour que chacune et chacun puisse s'épanouir et bâtir un projet de vie choisie.

A. Pour un nouveau développement économique

1. Les mutations économiques au cœur des transformations sociales

Réussir la transition écologique et s'approprier les outils de la révolution technologique sont les défis qui nous attendent. L'intégration des préoccupations environnementales remet en cause nos modes de production, de consommation, de travail et de vie. La révolution technologique et l'arrivée d'intelligences artificielles (IA) questionnent la place de l'être humain dans notre société et dans notre économie. Ces mutations, qui s'imposent, ont des impacts sur les travailleur·euse·s. Ils et elles devront y être préparé·es.

a. Anticiper les transformations économiques pour sécuriser les travailleurs et les travailleuses.

La compétition internationale, accentuée par la croissance économique des pays émergents, bouscule l'équilibre des forces commerciales et la position des pays développés (Etats-Unis, Union Européenne) entraînant des tensions qui peuvent conduire à la mise en œuvre de politiques protectionnistes.

Certains pays font le choix ou n'hésitent plus à afficher une préférence nationale économique et citoyenne. Cette compétition a aussi une conséquence sur le rapport des peuples à la démocratie, comme modèle d'organisation des sociétés, et transforme les relations entre les grandes puissances.

Les Etats-Unis, la Russie et la Chine augmentent les taxes sur les importations, ce qui impacte les balances commerciales, le pouvoir d'achat des citoyen·ne·s et l'équilibre économique mondial.

Pour l'UNSA, les difficultés économiques et sociales, ainsi que la montée des individualismes, ne doivent pas engendrer un repli nationaliste mortifère, nuisible au développement économique, social et responsable pour la planète, l'économie et les individus. C'est pourquoi les transformations mondiales et nationales nous obligent à davantage d'anticipation, de prospective pour sécuriser les travailleur·euse·s et les préparer à s'emparer des opportunités qu'elles peuvent créer.

b. Réguler l'économie notamment au niveau européen

Avec la financiarisation croissante de l'économie, la logique de spéculation a pris le pas sur celle de la production. Ainsi, les logiques financières et budgétaires sont devenues prépondérantes dans nombre d'administrations et d'entreprises.

Pour contrer cette mécanique destructrice pour les femmes et les hommes, l'environnement et l'emploi, l'UNSA réaffirme la nécessité d'une régulation internationale dans laquelle une Organisation Mondiale du Commerce (OMC) renouée doit pouvoir jouer tout son rôle. Dans cette optique, l'Union Européenne doit être un point d'appui incontournable. Elle doit amplifier les éléments de régulation de sa propre zone économique. A cette fin, l'harmonisation économique, sociale, fiscale et budgétaire passe par des décisions de la communauté européenne mais aussi de la zone euro.

c. L'émergence de nouveaux modèles économiques

De nouveaux modèles émergent avec le développement accéléré des nouvelles technologies et la prise de conscience environnementale. Ils sont à la fois une chance pour offrir de nouvelles opportunités mais ont aussi potentiellement des conséquences négatives sur l'emploi et les conditions de travail.

La transition écologique et le numérique sont créateurs d'emplois, porteurs d'innovations mais aussi de transformations qui peuvent bousculer les travailleur·euse·s et menacer certains secteurs ou métiers. S'en saisir est impératif pour que la France et ses partenaires européens soient parties prenantes de ces transformations mondialisées.

La transition écologique doit s'appuyer sur un nouveau modèle économique et social. Celle-ci doit être accompagnée par les politiques publiques pour s'installer progressivement comme une économie à part entière, innovante et viable.

Établir les parts respectives des destructions, transformations, créations nettes d'emplois et des besoins en formation pour sécuriser les salarié·e·s impacté·e·s s'impose pour l'UNSA.

La transformation numérique pose la question de la qualité de nos infrastructures technologiques, de l'accessibilité aux réseaux mais aussi à celle des outils, de la protection des données et des personnes. Elle interroge sur la maîtrise du traitement de l'information dont la rapidité ne garantit pas la pertinence. Vecteur d'information et de communication, internet est aussi un outil d'organisation. Parce qu'il peut le meilleur comme le pire, sa place dans notre système démocratique questionne, renouvelant le débat sur les relations entre démocratie directe et démocratie représentative.

De nouvelles formes d'emplois se développent hors du salariat excluant des travailleur·euse·s de notre système de protection sociale (sécurité sociale, assurance chômage) et du droit à la formation. Au-delà, les pratiques numériques (telles que le télétravail par exemple) posent des questions de santé et des conditions de travail avec des pratiques dévoyées du « lean management » qui au lieu de lutter vertueusement contre le gaspillage et la perte de temps, rend le savoir-faire du travailleur ou de la travailleuse moins indispensable, le ou la dévalorise, se limite à augmenter les cadences et corrélativement augmente le stress du ou de la salarié·e et les TNS (troubles neuro-squelettiques). Le « Bring Your Own Device » (prenez votre appareil personnel) lorsqu'il est une possibilité accordée au et à la salarié·e peut lui apporter un certain confort dans son travail, mais il rend de plus en plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Nous vivons une quatrième révolution industrielle qui est digitale et robotique, elle est aussi celle de l'Intelligence Artificielle. L'IA regroupe l'ensemble des technologies algorithmiques rendant plus ou moins autonomes les machines et les programmes. Couplée à la robotique, aux nanotechnologies et aux biotechnologies, elle est déjà une réalité qui bouleverse la vie des hommes et des femmes : interfaces humains-machines, véhicules autonomes, « chatbots » (agents conversationnels algorithmiques), e-santé, etc. L'intelligence artificielle commence à s'imposer à un grand nombre de travailleur·euse·s, en créant, transformant et supprimant certains métiers. L'UNSA doit engager une réflexion sur l'impact de cette quatrième révolution industrielle car l'Intelligence Artificielle est un enjeu de dialogue social dans toutes les organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Il est de la responsabilité des organisations syndicales, en lien avec les employeur·euse·s, d'initier le dialogue pour déterminer les utilisations de l'IA, en traitant en parallèle la nécessaire question de la montée en compétence des salarié·e·s. L'UNSA est particulièrement vigilante à l'utilisation faite des données personnelles et à ce que l'Humain reste bien maître des avancées technologiques. Elle est favorable au développement d'une IA, inclusive et égalitaire, protégeant la diversité et la mixité indispensables à un développement soutenable.

L'UNSA soutient une mobilisation européenne (R&D, financements, naissance d'acteurs pan-européens, etc.) pour créer des produits et services en capacité de concurrencer ceux, existants ou à venir, des « GAFAM », « NATU » américains ou de leurs homologues asiatiques « BATX », etc.

Dans les organisations publiques et privées, l'UNSA accompagnera ses représentant·e·s afin qu'ils puissent se saisir de ces sujets pour que, par exemple, le suivi des applications de l'IA puisse être intégré dans les missions des Comités Sociaux et Economiques (CSE).

d. Inscrire la démocratie sociale dans la transformation économique, environnementale et sociale

Pour l'UNSA, le dialogue social doit intégrer les données sociales, économiques et environnementales. En s'appuyant sur le partage des informations économiques entre employeur·euse·s et employé·e·s, il doit permettre aux militant·e·s syndicaux·ales de se saisir des questions de stratégie économique.

Il est l'outil incontournable, pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail, face aux transitions, afin d'apporter un cadre réglementaire protecteur.

Les transformations économiques et environnementales apportant aussi des transformations sociales, l'UNSA est favorable à ce que les entreprises se saisissent de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Mais cette démarche ne peut se faire sans démocratie sociale avec les syndicats comme partie prenante.

2. Quelle politique économique au service de la transition écologique et énergétique ?

La politique économique doit intégrer le développement harmonieux de la société comme but principal de toutes activités, en favorisant l'intégration et la promotion de l'être humain, sans ignorer la préservation de la planète et les impératifs économiques du marché.

Sur ce plan, la lutte contre le réchauffement climatique nécessite une politique volontariste de réduction des émissions de gaz à effet de serre comme exigée par l'Accord de Paris. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de transition écologique qui nécessite un développement économe en ressources naturelles, intégrant pour cela les logiques de recyclage, de réemploi et de transport. La question énergétique est aussi centrale.

La transition énergétique doit, pour l'UNSA, s'appuyer sur une politique systémique d'économies d'énergie et de modification du mix énergétique. S'il est très différent d'un pays à l'autre, le mix énergétique est, à l'échelle du monde, dominé à plus de 80 % par les énergies fossiles. L'UNSA soutient la mise en œuvre d'un mix énergétique dans lequel la part du nucléaire sera significativement réduite et les énergies renouvelables prendront une part majoritaire. Toutes les décisions prises sur ces sujets doivent intégrer la dimension sociale afin que la transition écologique ne génère pas de nouvelles inégalités entre États comme entre citoyen-ne-s.

L'UNSA revendique que la France relance les leviers des investissements verts, que ce soit en termes d'outils de financement ou de choix de priorisation : planification urbaine et territoriale, ainsi que des infrastructures de mobilité pour un meilleur usage des sols, réduction de l'empreinte carbone dans le bâtiment, les transports et notre consommation. Pour l'UNSA, il est urgent de mettre en place un grand programme d'investissement vert par de l'investissement public dans les infrastructures, par des mesures d'incitation des ménages à la mobilisation de leur épargne mais également des entreprises.

L'État doit jouer pleinement son rôle dans l'accompagnement des ménages et des entreprises vers une consommation éco-durable et éco-responsable.

Il est également indispensable que l'État et les collectivités locales permettent à tous les ménages de s'inscrire dans la sobriété énergétique, notamment pour leur logement et leurs déplacements. Pour cela, un accompagnement financier doit être proposé pour couvrir la totalité des dépenses d'investissement des ménages, notamment les plus modestes (par exemple : prêts à taux zéro remboursables en fonction des économies d'énergie réalisées).

Les richesses produites ne doivent pas être concentrées sur quelques pays et quelques populations. Pour l'UNSA, la croissance doit être inclusive pour protéger les générations futures et sauvegarder la planète, bien commun de toutes et tous.

Pour l'UNSA, la croissance doit être évaluée et analysée au regard de nouveaux critères : santé, bien vieillir, éducation, accès à la culture, logement, impact environnemental..., en complément et en rééquilibrage des actuels indicateurs uniquement économiques.

B. Pour une fiscalité au service de la solidarité nationale et européenne et des transitions environnementales

1. Pour une fiscalité juste, équitable et solidaire

L'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît et est insupportable. L'UNSA, avec la CES, se prononce pour la mise en place d'un régime fiscal progressif et solidaire. C'est dans cet esprit que l'UNSA revendique en France une réforme globale de la fiscalité y compris locale passant, notamment par un rééquilibrage entre fiscalité directe et indirecte.

En matière d'impôt sur le revenu, l'UNSA préconise une imposition individualisée dès le premier euro et la création de nouvelles tranches d'imposition. Celles-ci rétabliraient l'égalité de traitement de tous et toutes les citoyen·ne·s face à l'impôt, la charge d'enfant étant prise en compte sous forme de forfait.

Un état des lieux des « niches fiscales » devra être effectué pour déterminer leur pertinence, leur efficacité et leur équité en vue d'examiner leur suppression, leur modification ou leur maintien.

L'UNSA prône la lutte contre l'évasion fiscale tant au plan national qu'europpéen.

2. Une fiscalité au service de la transition écologique

En France comme en Europe, l'UNSA est favorable à une fiscalité écologique qui intègre une part incitative et une application juste et équitable du principe pollueur/payeur pour engager la transition.

La fiscalité doit permettre de soutenir les investissements accompagnant la transition écologique.

Pour l'UNSA, il convient de soumettre à l'impôt l'ensemble des consommations de produits énergétiques, quelle qu'en soit la source, afin de contribuer à financer des aides pour les économies d'énergie, les énergies renouvelables, le développement des transports publics ainsi qu'une meilleure gestion de l'espace et des territoires.

La « fiscalité écologique » doit être fléchée et entièrement affectée à la transition écologique et énergétique.

3. Pour une harmonisation des règles fiscales européennes

Les politiques européennes doivent inclure des éléments d'harmonisation fiscale.

L'UNSA revendique une démarche ambitieuse vers une fiscalité européenne autonome, notamment à travers l'instauration de la taxe sur toutes les transactions financières à un taux suffisant pour ralentir considérablement la vitesse et le volume des transactions financières spéculatives.

Pour l'UNSA, ces démarches passent par l'instauration d'une politique de lutte contre la fraude fiscale. Elle doit être commune au plan européen et requiert la mise en place de moyens de contrôles et d'échanges européens et internationaux sous l'égide d'une autorité supranationale garantissant les libertés individuelles et les contre-pouvoirs démocratiques.

Les méthodes, notamment employées par certaines multinationales, pour échapper à l'impôt (domiciliation dans les paradis fiscaux, optimisation fiscale...) sont pour l'UNSA intolérables. L'UNSA revendique la fin des paradis fiscaux.

L'UNSA demande une réforme de la fiscalité des entreprises ne permettant plus l'optimisation fiscale et favorisant la création d'emplois et la responsabilisation sociale et environnementale. Une action nationale, européenne et internationale doit être menée pour mettre fin à ces pratiques. D'autre part, une information détaillée sur les flux financiers doit être communiquée aux partenaires sociaux pour empêcher ou limiter ces dérives.

Les aides publiques accordées aux entreprises, notamment pour le maintien de l'emploi, doivent être conditionnées, contractualisées et évaluées.

L'UNSA se prononce avec la CES pour une taxation des GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft) et considère, comme une première étape, la proposition faite en mars 2018 par la Commission européenne d'imposer une taxe sur les revenus de minimum 3% aux grandes entreprises numériques. L'UNSA et la CES appellent l'UE et tous les États membres à s'assurer que la « valeur numérique » soit taxée là où elle est créée.

C. Agir pour l'emploi et l'emploi de qualité

La flexibilité obtenue par les entreprises suite à la dernière réforme sur le code du travail (Ordonnances Macron), sans sécurité équivalente en contrepartie pour les travailleur·euse·s, ou la transformation du CICE en baisses de cotisations sociales n'ont eu que peu d'effets sur le taux de chômage qui reste élevé. Les politiques de l'emploi doivent être cohérentes ainsi que leurs déclinaisons régionales, au niveau des bassins d'emplois, des branches et des entreprises.

L'UNSA réaffirme que la croissance, respectueuse de l'environnement et de la justice sociale, comme l'engagement des entreprises, sont des conditions nécessaires pour la création d'emplois.

L'apparition de nouvelles formes d'emplois peut installer les travailleur·euse·s dans la précarité : CDD à répétition, auto-entrepreneuriat, travail indépendant.

L'UNSA réaffirme que le CDI à temps complet doit rester la norme. Ce contrat est celui qui protège le plus les salarié·e·s contre la précarité.

Mais si c'est une référence, d'autres formes d'emplois se développent. L'organisation et le cadre de travail déconnectés des réalités des travailleur·euse·s et de leurs aspirations contribuent à l'émergence des nouvelles formes d'emplois plus précaires. Le syndicalisme doit être aux côtés des travailleur·euse·s occupant ces emplois et inventer de nouveaux outils de solidarité.

D. La sécurisation sociale et professionnelle des travailleurs et des travailleuses

Les parcours professionnels sont de plus en plus morcelés avec des périodes de salariat, de travail indépendant et de chômage qui fragilisent les travailleur·euse·s. La portabilité des droits et la performance de la formation initiale et professionnelle sont les outils de la sécurisation sociale et professionnelle des travailleur·euse·s, quelles que soient les formes d'emploi.

C'est pourquoi l'UNSA défend le principe du Compte Personnel d'Activité (CPA). Ouvert dès l'entrée dans l'emploi, il doit permettre à chaque travailleur·euse de réunir et d'accéder à tous ses droits acquis en termes de formation, de chômage, de pénibilité... Afin de converger dans ce cadre du CPA, l'UNSA revendique l'extension et la transférabilité des divers dispositifs existants partiellement comme, par exemple, le Compte Epargne Temps (CET).

Pour l'UNSA, les travailleur·euse·s de tous statuts doivent pouvoir accéder à un emploi de qualité, c'est-à-dire à un salaire décent, plus rémunérateur qui leur permette de se projeter dans leur vie personnelle (logement, biens de première nécessité, santé, culture ...). Cet emploi de qualité doit aussi offrir des conditions de travail qui permettent une réelle articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle, qui préservent leur santé et intègrent une logique préventive de lutte contre les effets de la pénibilité au travail, en particulier par la formation tout au long de la vie. Cet emploi doit aussi permettre une évolution salariale basée sur le parcours professionnel (interne, VAE, promotion...).

Tout en œuvrant pour faire reculer la précarité, l'UNSA revendique que les salarié·e·s et les agent·e·s public·que·s sous contrat précaire puissent disposer des mêmes garanties collectives que les autres salarié·e·s et agent·e·s, tant dans le domaine de la protection sociale que celui de l'accès aux garanties conventionnelles ou encore à la formation professionnelle. Leurs droits à être représenté·e·s (droit de vote et accès à l'éligibilité) ainsi qu'à être défendu·e·s doivent être concrétisés au sein même des établissements, services, entreprises ou groupements d'employeur·euse·s.

L'UNSA demande la suppression du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif.

E. Salaires

Chaque salarié·e doit se voir offrir de réelles perspectives d'augmentation de sa rémunération, prenant en compte, notamment l'évolution de sa qualification, de ses compétences, son ancienneté et les résultats de l'entreprise.

Pour l'UNSA, le salaire concerne la rémunération fixe mensuelle. Les éléments de rémunération dits « variables » (intéressement, participation, épargne salariale, primes, indemnités et bonifications) doivent rester un complément.

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) constitue pour l'UNSA le socle minimum au-dessus duquel les minima conventionnels horaires se négocient.

Pour l'UNSA, la redistribution de la richesse créée dans l'entreprise doit être rééquilibrée en faveur des salarié·e·s. L'UNSA, comme la CES, revendique qu'au sein de l'entreprise, l'écart entre le salaire médian et le salaire le plus élevé soit réduit pour atteindre un niveau de 1 à 20.

Dans les négociations sur les salaires, il faut prendre en compte, notamment l'évolution annuelle de l'inflation.

F. Temps de travail

Pour l'UNSA, le temps de travail doit être défini légalement déclenchant ainsi le seuil des heures supplémentaires. Elle défend les 35h comme horaire légal hebdomadaire de travail et le plafond des 1607 heures annuelles dans la fonction publique.

L'UNSA est également attachée au principe d'un repos hebdomadaire incluant le dimanche. Concernant les exceptions à cette règle, les motifs économiques, de sécurité ou d'intérêt général les justifiant doivent être vérifiés et des contreparties pour les travailleur·euse·s doivent être exigées dans les négociations. Ces dérogations à la norme doivent se mettre en place sur la base du volontariat.

G. Agir dans l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, l'UNSA estime que les militant·e·s, dont les représentant·e·s du personnel, en s'emparant de tous les droits mis à leur disposition, peuvent agir sur la situation de tous les salarié·e·s. La mise en place des CSE doit permettre, malgré les difficultés, de renforcer la présence syndicale dans les entreprises.

Il faut se servir de tous les leviers pour agir dans l'entreprise.

1. Reconnaître et renforcer les compétences des élu·e·s et représentant·e·s syndicaux·ales

Pour l'UNSA, les compétences acquises lors des mandats syndicaux électifs ou désignatifs doivent faire l'objet d'une réelle reconnaissance professionnelle. Alors que les entreprises exigent de leurs salarié·e·s de plus en plus de flexibilité et entendent ajuster au moindre coût les effectifs à leurs besoins, les militant·e·s ont besoin d'anticiper les changements organisationnels à venir en s'appropriant les questions économiques et sociales, afin de remplir efficacement leur rôle de représentant·e·s du personnel dans et hors de l'entreprise.

C'est pourquoi, l'UNSA mettra en place tous les moyens nécessaires (classes virtuelles, plateforme de mutualisation des outils...) en termes d'expertise et de formation sur l'ensemble du territoire pour accompagner ses militant·e·s dans cette nécessaire anticipation pour la défense des emplois.

2. Peser sur les transformations sociales et économiques dans l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, l'UNSA demande à ses élu·e·s de se saisir des informations économiques, stratégiques et sociales afin d'être force de propositions, notamment pour défendre et promouvoir l'emploi.

Le recours à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) en est un outil indispensable.

Dans cette optique, l'UNSA demande, par ailleurs, à ses représentant·e·s dans les branches d'engager des négociations sur l'emploi afin de nourrir celles des entreprises.

L'évolution des modèles d'organisation de travail (travail à distance, espaces partagés de travail (co-working), plateformes collaboratives, auto-entrepreneuriat...), des mutations économiques, des nouvelles logiques de

production, les leviers de flexibilité donnés aux entreprises impliquent une anticipation et une réactivité d'action militante plus soutenue et experte pour sécuriser les parcours professionnels.

Ces évolutions impliquent aussi une approche différente de la négociation qui doit intégrer des particularités individuelles dans les accords collectifs. L'éloignement voire l'isolement d'un lieu de travail collectif conduit aussi à repenser notre action syndicale tant en termes de revendications que de développement syndical.

L'entreprise est un bien commun, son développement passe par un dialogue social responsable, loyal et vertueux qui implique que les dirigeant·e·s d'entreprises « jouent le jeu ».

L'UNSA revendique que l'entreprise, quels que soient sa taille et son statut, ait aussi explicitement un objet social et sociétal. Dans ce cadre, l'UNSA milite pour des mesures sur l'éthique des rémunérations des dirigeant·e·s. Elle milite aussi pour le partage des richesses entre actionnaires et salarié·e·s (intéressement, participation, dividendes, primes...), sans oublier l'investissement dans l'entreprise. Il est également essentiel que cette responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise se traduise dans des actions permettant le bien-être des salarié·e·s, leur épanouissement et la prise en compte de leurs aspirations. Elle doit aussi intégrer concrètement les défis environnementaux et technologiques qui nous attendent sur le long terme.

La Responsabilité Sociale dans l'Entreprise (RSE) doit, pour l'UNSA, être clairement un objet de négociation. A cette fin, l'UNSA revendique, à l'image du bilan social, que soit créé un bilan environnemental pour chaque entreprise. Ce dernier pourrait retracer, notamment l'empreinte écologique de l'entreprise dans ses activités externes et internes. Il devrait être annexé à la BDES pour être accessible aux représentant·e·s du personnel et aux délégué·e·s syndicaux·ales.

Pour l'UNSA, les représentant·e·s du personnel doivent prendre toute leur place dans les instances de gouvernance des entreprises quels que soient leurs statuts, pour être en capacité de nourrir un dialogue social moderne, pragmatique et efficace pour tous les actif·ive·s. Les syndicalistes doivent s'interroger sur l'entreprise et la fonction publique de demain et participer à sa définition dans le cadre des outils à leur disposition : partage de la stratégie, anticipation des emplois à travers la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), rôle des administrateur·rice·s salarié·e·s, représentant·e·s du personnel aux Conseils d'administration...

III. Sécuriser les parcours professionnels pour un emploi de qualité

A. Pour une société éducative et inclusive du XXI^e siècle

En France, le droit à l'Éducation est un droit fondamental. L'École publique et laïque est l'école de la Nation, elle a apporté et continue d'apporter un progrès irremplaçable. Pourtant, face au défi d'augmenter le niveau de toutes et tous, et, dans le même temps, de faire émerger de hauts niveaux de qualifications, notre système éducatif peine à remplir sa mission d'éducation, voire creuse les inégalités. L'Éducation est le principal levier pour l'émancipation, et une clé essentielle pour la formation citoyenne, ainsi que pour l'insertion professionnelle et sociale.

Pour parvenir à une Ecole inclusive et émancipatrice, l'Etat doit doter le service public d'éducation, du budget et des moyens nécessaires à remplir les missions affectées à ses services.

Dans le cadre de la justice des mineurs, l'UNSA défend une politique qui privilégie l'éducatif sur le répressif.

L'UNSA considère que le financement des écoles privées (sous contrat ou non) ne doit pas être supporté par les fonds publics.

La formation initiale constitue le premier bagage indispensable. Pour l'UNSA, la maîtrise par toutes et tous d'un socle commun de connaissance, de compétences et de culture à l'issue de la scolarité obligatoire est une exigence démocratique fondamentale et une condition pour réussir son parcours personnel, citoyen et professionnel.

Le parcours de formation initiale, notamment du bac-3 au bac+3/+5, doit permettre à chaque jeune d'être acteur·trice de sa formation. Le droit à l'éducation, à la formation et à l'orientation tout au long de la vie doit être pensé comme

un parcours global incluant formation initiale et formation continue. Tout·e jeune en âge scolaire, résidant sur le territoire national, doit pouvoir être scolarisé·e avec toutes les mesures spécifiques adaptées à ses besoins.

L'égalité des chances doit devenir une réalité.

L'UNSA considère que l'Education nationale et l'éducation populaire ont un rôle central pour la prise en compte par les futur·e·s citoyen·ne·s des grandes problématiques liées aux transitions environnementales et technologiques.

B. Pour un accompagnement individuel et la formation tout au long de la vie

L'accompagnement individuel à la formation est, pour l'UNSA, le parent pauvre de la loi de 2018 et marque un recul par rapport à la loi de 2014. Pourtant, c'est bien cet accompagnement personnalisé qui peut rendre concrets les droits à formation.

Dans une économie dominée par la compétitivité, la rapidité des évolutions techniques et des nouvelles organisations du travail, avec des métiers profondément transformés par le digital et l'intelligence artificielle, tou·te·s les actif·ive·s peuvent être confronté·e·s aux changements d'emploi, de métier ou d'entreprise, ainsi qu'à des périodes plus ou moins longues de chômage. Les trajectoires professionnelles sont donc désormais marquées par de plus grandes mobilités choisies ou subies. De plus, l'entrée dans l'emploi se fait de plus en plus tard et les actif·ive·s doivent travailler de plus en plus longtemps. Pour autant, la période en emploi se raccourcit pour différentes raisons : aléas économiques, manque d'employabilité ou de formation, compétences inadaptées, pénibilité...

Pour l'UNSA, il s'agit, au-delà des besoins d'adaptation de l'économie, de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », pour tou·te·s les actif·ive·s, en impliquant dans ce chantier les entreprises et l'ensemble des acteur·trice·s concerné·e·s. L'objectif de ces périodes de formation professionnelle ne doit pas se limiter à une mobilité fonctionnelle mais elles peuvent également servir de leviers vers le développement personnel et professionnel pour toutes et tous.

L'UNSA considère que les périodes de formation professionnelle sont un investissement pour une meilleure compétitivité des entreprises.

1. Un conseil en évolution professionnelle (CEP) clé de voute d'un compte personnel de formation (CPF) co-construit

Le choix politique, issu de la loi de 2018, de monétiser le CPF d'une part et de ne pas rendre obligatoire le CEP d'autre part risque de laisser l'individu isolé, sans conseil approprié, et donc in fine d'accentuer, à nouveau, l'écart entre celles et ceux qui savent gérer leur parcours et les autres, en accroissant les inégalités.

Pour l'UNSA, cette loi ne résout pas la sécurisation des parcours, notamment des plus fragiles : « pour que la formation aille à celles et ceux qui en ont le plus besoin ». En effet, en monétisant le CPF afin de permettre l'accès en autonomie à la formation (par l'utilisation parfois de supports électroniques personnels), en supprimant toute intermédiation, les publics actifs notamment les plus fragiles, risquent de se retrouver encore plus démunis pour accéder à leurs droits sur un marché de la formation très concurrentiel.

L'UNSA revendique un accompagnement accessible à toutes et tous, gratuit et de qualité pour tou·te·s les actif·ive·s, quels que soient leur âge, leur projet et leur statut, sur tout le territoire.

2. Valoriser la formation en alternance

Parce qu'elles favorisent l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi pour certaines catégories de jeunes, l'UNSA est favorable au développement des diverses voies de formations en alternance. Pour l'UNSA, l'implantation de ces différentes voies de formation doit être élaborée dans le cadre de la Carte régionale des formations. L'apprentissage comme le contrat de professionnalisation doivent bien s'inscrire dans les territoires en complémentarité et non en

concurrence avec les formations professionnelles de la voie scolaire initiale. Les questions de logement, mobilité, accès aux sports, aux loisirs et à la culture..., qui peuvent freiner les choix des alternant·e·s, doivent être prises en compte.

L'UNSA réaffirme son opposition à l'apprentissage à 14 ans et n'est pas favorable à une orientation précoce dans ces voies de formation. La priorité doit être donnée à l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétence et de culture et attribuer les moyens nécessaires pour prévenir et lutter contre le décrochage scolaire.

L'UNSA est consciente que la question des mineur·e·s en apprentissage est à cadrer en termes de travail et de sécurité, notamment sur les formations de type métiers de bouche et/ou du bâtiment, afin que les jeunes puissent suivre des formations dans des conditions appropriées et sécurisées.

L'UNSA rappelle que le contrat d'apprentissage est un outil de formation et non un contrat de travail standard.

Sur le volet de l'alternance, l'UNSA va plus loin en proposant dans un objectif de simplification un contrat unique en alternance sécurisé, à géométrie et durée variables, en fonction des profils et des projets personnels et professionnels des jeunes (qui regrouperait donc le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation et permettrait ainsi de diversifier les parcours et leurs durées).

La dernière loi, qui tend à rapprocher les deux contrats, n'a pas abouti sur ce point, le fléchage du financement restant distinct.

3. Pour une formation négociée aussi dans l'entreprise

Vecteur de sécurisation des parcours, la formation professionnelle continue peut offrir des opportunités « d'ascenseur social ». La formation est un investissement.

L'UNSA estime que sécuriser les parcours professionnels impose de renforcer le dialogue social et économique en lien avec la stratégie de l'entreprise. Alors que la formation se négocie au niveau national, interprofessionnel, dans les branches, voire dans les régions, l'UNSA revendique de pouvoir négocier dans l'entreprise le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation).

L'UNSA revendique aussi que des accords soient négociés dans l'entreprise pour abonder le CPF (Compte personnel de Formation) des salarié·e·s.

4. Pour une formation aussi négociée dans les instances nationales

Issue de la loi de 2018, France Compétences, nouvelle instance nationale quadripartite, remplace le CNEFOP, le COPANEF, le FPSPP et la CNCP. L'UNSA revendique toute sa place au sein de France Compétences au niveau national comme au sein des CREFOP.

L'UNSA est favorable au rôle accru des branches dans le système d'élaboration du référentiel des activités professionnelles issu de la loi. Pour elle, l'objectif est que les attendus en compétences professionnelles ne soient pas déconnectés des besoins de l'entreprise. A cette fin, l'UNSA estime souhaitable que des militant·e·s en poste dans l'entreprise puissent participer à cette mission. C'est pourquoi elle revendique que des moyens suffisants en délégations puissent leur être accordés.

C. Education et formation au numérique

Au-delà de la formation professionnelle nécessaire au maniement des outils numériques, il est primordial, pour l'UNSA, d'éduquer tous les utilisateurs et utilisatrices aux bons usages du numérique afin d'éviter, notamment les erreurs de jugements ou les manipulations.

L'utilisation du numérique désormais obligatoire dans de plus en plus de démarches administratives ne doit pas être source d'inégalité.

Pour l'UNSA, éducation et formation passent par la mobilisation de l'ensemble des acteurs et actrices du public et du privé, de l'Education nationale à l'enseignement supérieur, de l'éducation populaire, des services publics, des entreprises, des organismes de formation. Les grands d'internet tels que les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft), les fabricants de matériels et les opérateurs téléphoniques doivent eux aussi assumer leurs responsabilités.

Pour l'UNSA, la lutte contre l'illectronisme est une priorité, comme celle de l'illettrisme.

L'UNSA, signataire en avril 2016 de la charte « ANLCI, Pour que le numérique profite à tous ! », défend un numérique inclusif.

La loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » donne une part prépondérante, sur le volet formation, à l'utilisation des supports numériques, notamment pour chercher et choisir sa formation via une application. Pour l'UNSA, le numérique n'est qu'un outil qui ne doit pas se substituer à un accompagnement physique de qualité.

L'UNSA rappelle que ce sont les personnes les plus éloignées de l'emploi qui ont le plus de difficultés à se former et à retrouver un emploi pérenne et que ce sont souvent les mêmes à être touchées par l'illettrisme et l'illectronisme.

Pour l'UNSA, la mise en place d'un accompagnement humain dans tous les points d'accès public à des outils numériques doit être organisée.

IV. Un modèle social au service de la cohésion sociale

L'UNSA considère que la protection sociale est, avec les services publics, un des socles du pacte républicain. À ce titre, l'UNSA défend une protection sociale dont le fondement est la solidarité.

Le modèle social de la protection sociale est porté en France par de nombreux acteurs : Etat, collectivités, Sécurité sociale avec sa déclinaison par caisses, organismes publics... majoritairement sous la forme de services publics garantissant ainsi l'intérêt général. La Sécurité sociale, principalement financée par les cotisations sociales, remplit son rôle de couverture des risques tels que la maladie, les retraites, la famille. L'assurance chômage, sans y être reliée, la complète concernant le risque de perte d'emploi. Les exonérations de cotisations sociales décidées par l'État doivent être intégralement compensées afin de ne pas fragiliser ces protections.

D'autres besoins de protection sociale mobilisent la solidarité nationale à travers l'impôt (CSG, Taxes affectées...). Ces besoins, au nombre croissant en matière de cohésion sociale et notamment la lutte contre la pauvreté, la précarité, le vieillissement, l'inclusion des personnes en situation de handicap et le logement, doivent être améliorés tant dans les services rendus que dans leur financement.

A. Protection sociale et action sociale

Pour l'UNSA, les prestations qui relèvent d'un revenu de remplacement (telles que les pensions de retraites, l'assurance chômage, les accidents du travail et maladies professionnelles) doivent être financées par des cotisations majoritairement assises sur le travail.

Les prestations qui relèvent de l'universalité et de la solidarité (allocations et prestations familiales en partie, assurance maladie également pour partie...) doivent être financées majoritairement par des recettes relevant de l'impôt.

L'UNSA considère donc que les évolutions récentes du financement de l'assurance chômage par l'impôt constituent un changement de paradigme qui induit des incertitudes sur le financement de la protection sociale.

Depuis la révision constitutionnelle du 22 février 1996, une Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) est votée par le parlement concomitamment à la loi de finances. C'est donc un outil de pilotage qui permet d'avoir une visibilité financière de notre système. Pour l'UNSA, une remise en cause de la LFSS par une fusion avec la loi de finances serait vectrice d'instabilité et d'illisibilité pour la Sécurité sociale.

Les nouveaux modes de financement de la protection sociale militent pour la création d'une Loi de Financement de la Sécurité Sociale et de la protection sociale permettant ainsi d'obtenir une vision exhaustive pour les assuré.e.s sociaux.ales.

1. Le droit à la santé pour toutes et tous

L'UNSA revendique le droit à la santé pour toutes et tous avec une approche globale de la santé comme définie dans la charte d'Ottawa de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Le renoncement aux soins pour des raisons financières ne peut être accepté. En ce sens, le développement de la promotion de la santé, de la prévention et de l'accès aux soins pour tous en est l'enjeu. L'UNSA exige que la généralisation du tiers payant soit mise en œuvre conformément à la loi de modernisation de notre système de santé.

La prévention doit être développée. L'UNSA considère notamment que la santé au travail ainsi que la santé à l'école sont des axes majeurs de prévention individuelle et collective.

L'UNSA milite pour une alimentation saine et durable, qui est un enjeu de santé publique, car l'accès à la nourriture de qualité à prix raisonnable n'est pas un droit acquis pour nombre de nos concitoyen-ne-s

L'exercice du droit à la santé pour toutes et tous exige une assurance maladie solidaire et universelle selon le principe « chacun-e contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

L'UNSA constate que la prise en charge de la santé par l'assurance maladie de base s'est dégradée. Elle atteint la limite en deçà de laquelle l'accès aux soins pourrait ne plus être garanti. Pour l'UNSA, il faut enrayer ce processus. L'UNSA se prononce également pour la limitation des dépassements d'honoraires.

L'UNSA milite aussi pour la suppression des participations obligatoires qui restent à la charge des assuré-e-s sur les actes et consultations (1 euro), sur l'hospitalisation, sur les médicaments (50 cts d'euros) et des jours de carence. L'UNSA réclame le gel du forfait journalier et la suppression des restes à charge hospitaliers sur les actes coûteux.

Le droit à la santé pour toutes et tous suppose également que tou-te-s nos concitoyen-ne-s aient accès à une couverture santé complémentaire.

L'UNSA revendique la généralisation rapide de la complémentaire santé pour l'ensemble des personnes qu'elles soient ou non dans l'emploi, public ou privé, actives ou retraitées.

Pour l'UNSA, le panier de soins minimum obligatoire imposé aux employeurs et aux employeuses du secteur privé est insuffisant. Il doit être relevé afin de ne pas obliger l'assuré-e à souscrire une « surcomplémentaire ».

Pour ce faire, l'UNSA réclame une aide à la généralisation de la complémentaire sur tous les contrats solidaires et responsables qu'ils soient collectifs ou individuels.

Les changements de la société peuvent conduire des travailleur-euse-s à changer à plusieurs reprises d'employeur-euse-s et/ou de statuts. A ce titre, pour l'UNSA, il est indispensable d'améliorer les mécanismes de portabilité des dispositifs de protection sociale complémentaire afin d'éviter les ruptures dans la protection des personnes.

La solidarité entre les territoires doit être assurée. Quels que soient leurs lieux de résidence, les assuré-e-s sociaux.ales doivent avoir accès à des soins de qualité. Il faut donc assurer l'égalité répartition des professionnel-le-s de santé sur l'ensemble du territoire, en la régulant si nécessaire. Pour ce faire, l'UNSA est favorable à l'incitation à l'installation

des médecins dans les zones sous-denses (dit déserts médicaux). L'effectivité de la permanence des soins doit se faire quels que soient l'heure et le jour. Les spécificités locales (éloignement, accessibilité aux soins, absence de spécialités médicales) doivent être prises en compte.

Aujourd'hui, de nombreux-ses assuré-e-s sociaux-ales ne peuvent plus désigner de médecin traitant dans le cadre du parcours de soins compte tenu de la pénurie de médecins dans certains territoires.

L'UNSA demande que la formation des médecins, comme celle des autres professionnel-le-s de santé, intègre la spécificité des soins et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cela implique :

- une bonne connaissance des différentes formes de handicap et des besoins spécifiques des personnes concernées ;
- une formation sérieuse pour favoriser la relation humaine avec la ou le patient-e et la bonne compréhension des informations données. Cette demande vaut pour tous et toutes les patient-e-s ;
- une connaissance affirmée des préconisations de la Haute Autorité de la Santé (HAS) et leur mise en application effective sur tout le territoire avec les moyens adaptés ;
- des locaux et des équipements adaptés pour le parfait accès aux soins de chaque patient-e en situation de handicap ;
- des personnels formés pour l'accueil des personnes en situation de handicap dans les établissements hospitaliers comme dans les maisons de santé.

Les nouvelles technologies et les téléservices peuvent constituer une avancée en matière de santé. Ils doivent favoriser l'accès à des soins de qualité pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire. Toutefois, ils ne sauraient se substituer aux professionnel-le-s de santé. Pour l'UNSA, ces nouvelles technologies doivent être encadrées et mieux prises en compte dans le parcours de soins. Une réglementation doit rapidement être mise en œuvre pour garantir la bonne utilisation et la sécurisation des données de santé.

L'UNSA est favorable à une politique conventionnelle forte qui contractualise de bonnes pratiques de santé entre l'assurance maladie de base et complémentaire, et les professionnel-le-s de santé. Pour être efficaces, les interconnexions doivent être renforcées entre le sanitaire, le médico-social et le social.

De même, la gestion de l'hôpital ne doit plus se faire sans lien avec la médecine de ville. Il faut établir de réelles complémentarités entre ces deux structures qui ont, selon des formes différentes, à assurer le service public de la santé. L'UNSA souhaite que la réforme du financement de l'activité hospitalière puisse mettre un terme à la dégradation du service public hospitalier. Il doit rester la pierre angulaire de notre système de santé et avoir les moyens de remplir ses missions d'accueil et de soins aux patient-e-s selon leurs besoins de formation des professionnel-le-s de santé, de recherche et d'innovation.

L'UNSA est favorable au développement des alternatives à l'hospitalisation favorisant une prise en charge globale y compris jusqu'à l'adaptation du domicile du ou de la patient-e afin de garantir son autonomie. Pour l'UNSA, il faut faire en sorte d'assurer une continuité de la prise en charge dans le cadre du retour à domicile. L'UNSA est favorable au développement des maisons de santé.

La et le patient-e doivent être informé-es de ses droits, mais aussi de ses obligations. Il et elle doivent être informé-es de son dossier médical, y avoir accès, et son parcours dans le système de soins doit être éclairé par une information accessible, simple, complète et transparente. L'UNSA demande le renforcement rapide de la mise en place du DMP (Dossier Médical Partagé), outil permettant de rassembler tous les documents relatifs aux diagnostics et aux traitements du ou de la patient-e.

2. L'assurance chômage

L'UNSA affirme son attachement à la sauvegarde du caractère social et solidaire inscrit dans l'assurance chômage dès sa fondation le 31 décembre 1958. Pour elle, son objectif premier doit donc être de verser aux travailleur.euse.s ayant perdu involontairement leur emploi une allocation, garantissant un revenu de remplacement, d'un montant le plus

proche possible de leurs revenus d'activité. Dans ce cadre, l'UNSA défend la mutualisation solidaire des risques qui permet de mieux protéger les pertes pour les bas salaires.

Consciente des effets de désocialisation et de déqualification du chômage de longue durée qui peuvent agir comme un frein supplémentaire au retour dans le marché du travail, l'UNSA est favorable au cumul emploi-chômage, comme au principe des droits rechargeables. Si elle conçoit l'assurance chômage comme devant s'intégrer dans une démarche générale de retour à l'emploi, l'UNSA est opposée à la dégressivité des indemnités. Elle est par ailleurs favorable à la mise en place d'un bonus-malus pour les entreprises et la fonction publique abusant des contrats courts.

En supprimant les cotisations chômage des travailleur·euse·s au profit d'un financement par la CSG, le gouvernement a fragilisé la nature d'assurance sociale propre à l'assurance chômage française, même si les cotisations employeurs sont maintenues. A son rôle déjà existant de garant du régime, l'Etat a ainsi ajouté celui de financeur direct par la voie fiscale. Dans ce nouveau contexte, si l'UNSA estime légitime que la gouvernance de l'assurance chômage reflète en partie ce tripartisme de fait, elle reste attachée à la garantie sociale qu'offre une présence forte des partenaires sociaux dans la gestion.

L'ouverture du bénéfice de l'assurance chômage à d'autres catégories de travailleur·euse·s indépendant·e·s ne peut absolument pas, pour l'UNSA, menacer l'équilibre budgétaire du système. Quant à l'accès aux allocations chômage pour les démissionnaires, il ne doit pas exonérer les entreprises de leurs responsabilités de formation, ni être détourné en dispositif de sortie des travailleur·euse·s de l'entreprise.

Concernant les chômeurs et les chômeuses de longue durée, l'UNSA soutient l'expérimentation « Territoires Zéro Chômeur », et demande son extension.

3. Les retraites

Le système de retraite par répartition est un pilier du modèle social français, il est au cœur du pacte républicain qui lie toute la société au-delà des générations. L'UNSA, et ce quel que soit le système, réaffirme son attachement indéfectible à la retraite par répartition qui repose sur un principe de solidarité intergénérationnelle. Le système de retraite doit rester contributif, redistributif et solidaire.

La pension est un droit acquis par le travailleur et la travailleuse. C'est une prestation sociale contributive.

La CNAV est excédentaire et les dépenses en matière de retraite se stabilisent autour de 14% du PIB. Pour l'UNSA, cet objectif doit être au moins maintenu à long terme.

Pour l'UNSA, le système de retraite doit garantir, dans le cadre de la répartition, un montant des revenus de remplacement décent, le plus proche possible des revenus d'activité.

La lisibilité du système doit être une priorité. Ainsi une meilleure identification des prestations relevant de la solidarité et celles relevant de la contributivité et de leurs financements doit être engagée.

La retraite n'est que le reflet de la carrière des travailleur·euse·s. Ainsi pour l'UNSA, les mécanismes permettant la prise en compte des inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salarié·e·s ou agent·e·s exposé·e·s à la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes ou encore aux carrières longues doivent être favorisés.

Devant l'allongement des carrières, l'UNSA revendique :

- la mise en place d'un accompagnement aux fins de carrières tant dans le secteur privé que dans le secteur public ;
- la possibilité aux travailleur·euse·s de préparer leur départ, notamment d'alléger leur charge de travail dans le cadre d'un dispositif de départ en retraite progressif. Ce dispositif non pénalisant pour le calcul de la pension peut être aussi l'occasion de mettre en place du tutorat et du mécénat de compétences.

L'UNSA est attachée à la majoration pour l'enfant dans le calcul de la pension. Elle est justifiée pour compenser l'impact sur les carrières professionnelles, le plus souvent celles des femmes, mais pas exclusivement. A ce titre, L'UNSA revendique l'attribution d'un forfait dès le premier enfant.

L'UNSA réaffirme son attachement au principe de la pension de réversion.

L'UNSA n'est pas demandeuse d'une réforme systémique des retraites. Si celle-ci doit avoir lieu, elle ne doit pas déboucher sur la remise en cause des statuts et devra tenir compte des spécificités des régimes spéciaux. Elle ne devra pas avoir pour conséquence une baisse des pensions par rapport à leur niveau actuel pour l'ensemble des ex-travailleur-euse-s et ayants-droit.

Pour l'UNSA, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraité-e-s et leur pouvoir d'achat doit être préservé. C'est pourquoi, elle revendique que le minimum de pension, expression de la solidarité interne au régime, soit porté au niveau du SMIC.

Attachée au principe d'une revalorisation annuelle des pensions, l'UNSA demande à ce qu'elles soient indexées sur les salaires afin d'éviter un décrochage entre les salaires et les pensions. En aucun cas, la revalorisation annuelle des pensions ne doit être inférieure à l'évolution de l'indice des prix.

L'UNSA revendique que le montant de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA : minimum vieillesse) soit progressivement revalorisé pour atteindre le seuil de pauvreté.

Le renforcement dans la connaissance des droits des assuré-e-s sociaux-ales doit être une priorité. Ainsi chaque travailleur-euse, chaque agent-e doit être informé-e, de la façon la plus large possible, de sa situation, de ses droits, et de ses possibilités de poursuivre ou non son activité afin de pouvoir prendre sa retraite au moment le plus opportun.

4. La politique familiale

La politique familiale est portée par différents acteurs tels que l'État, les collectivités territoriales, la Branche Famille de la Sécurité sociale.

L'UNSA considère que la politique familiale a pour vocation d'aider les familles dans leur diversité par des prestations en espèces et en nature en développant, en particulier, des modes d'accueil des jeunes enfants et des accueils collectifs de mineur-e-s.

Pour cela, la politique familiale à vocation universelle et solidaire s'efforcera sur l'ensemble du territoire de :

- rendre compatible vie familiale et vie professionnelle en permettant l'aménagement du temps de travail, en favorisant le travail des femmes, en améliorant le congé parental d'éducation, le congé de paternité et le congé proche aidant et en permettant à chacune et chacun de participer au mieux à la vie familiale ;
- développer une politique d'égalité des chances et de lutte contre l'exclusion, car en favorisant le développement des modes de prise en charge des enfants, notamment dans le cadre d'accords de branches, on garantit de meilleures conditions d'accueil et d'éveil du jeune enfant. Il s'agit bien d'investissement social pour les générations futures.

L'UNSA estime que le développement de l'offre d'accueil sur l'ensemble du territoire est un élément déterminant de l'épanouissement des enfants et de leurs parents. Cela corrige inégalités territoriales et inégalités sociales.

La qualité de l'accueil et la diversité des offres d'accueil concourent, pour l'ensemble des familles, à l'universalité et à l'égalité réelle, y compris pour les enfants issus de familles pauvres ou des enfants en situation de handicap.

Avec ses syndicats, l'UNSA revendique la création d'une filière « petite enfance » avec un socle commun de formation pour tou-te-s les intervenant-e-s du secteur. La qualité de la prise en charge des enfants exige la professionnalisation des assistant-e-s maternel-le-s et familiaux-ales et le développement des relais d'assistant-te-s maternel-le-s afin de

pérenniser l'offre d'accueil des assistant·te·s maternel·le·s et d'accompagner les parents dans leur rôle d'employeur. Le statut des assistant·te·s maternel·le·s doit être réintroduit dans le code du travail afin de considérer ces personnels comme des salarié·e·s à part entière.

L'UNSA considère que les dépenses collectives engagées au titre de la politique familiale ont un caractère universel et qu'elles n'ont pas à être principalement financées par des cotisations patronales assises sur la masse salariale. Toutefois, ce choix ne doit pas conduire à exonérer les entreprises de leurs responsabilités en matière d'articulation entre vie professionnelle et familiale (financement de l'investissement et du fonctionnement des crèches, etc.) à laquelle elles devront, en conséquence, contribuer financièrement.

Pour éviter que cette trajectoire ne se traduise par une fragilisation du financement de la politique familiale, cela devra, à due concurrence des recettes actuelles, s'accompagner organiquement de l'affectation à la branche famille d'une ressource fiscale à assiette large et à dynamique équivalente.

Pour l'UNSA, la politique familiale doit être cohérente, équitable et efficace pour toutes les familles. C'est pour cela que l'UNSA est favorable à :

- une meilleure redistribution des prestations vers les familles les plus modestes, mais attire l'attention sur le danger de faire peser sur une catégorie de citoyens et de citoyennes, dite « aisée », l'ensemble des mesures fiscales et de recentrage, fragilisant l'acceptation sociale de la solidarité.
- la modulation des allocations familiales en fonction des ressources : le principe de l'universalité est maintenu et cohérent avec d'autres politiques sociales. Ce principe mérite d'être amélioré afin de servir les allocations familiales dès le premier enfant.
- une réflexion sur l'évolution de l'imposition des ménages estimant qu'une imposition individualisée permettrait plus de lisibilité, de justice et d'équité en matière de contribution des citoyens et des citoyennes à la solidarité.

Par ailleurs, l'UNSA estime positive l'évolution de la politique familiale vers des politiques sociales en versant les prestations en matière :

- de lutte contre l'exclusion, avec le Revenu de Solidarité Active (RSA) et la prime d'activité ;
- d'enfance handicapée, avec l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- d'aides au logement ou de soutien aux aidant·e·s familiaux·ales.

Cette démarche participe au maintien d'un haut niveau de protection sociale.

En outre, l'UNSA reste opposée à toute forme de taxation des prestations d'action sociale.

B. Lutte contre la pauvreté, logement, inclusion

1. Lutte contre la pauvreté : un investissement social indispensable

La pauvreté n'est pas une réalité homogène : l'INSEE distingue pauvreté monétaire et pauvreté en conditions de vie, les situations diffèrent et évoluent selon l'âge, le sexe, l'activité, la situation familiale, les territoires. Certains d'entre eux ou d'entre elles, urbain·e·s ou ruraux·ales, en métropole comme dans les Outre-mer, concentrent les difficultés. L'aggravation des inégalités sociales, territoriales et environnementales impacte les formes et situations de pauvreté.

La prévention et la lutte contre la grande pauvreté impliquent d'abord une action de l'Etat, des collectivités territoriales, des organismes de Sécurité sociale et des politiques publiques fortes. Elles sont cependant l'affaire de toutes et tous, actrices et acteurs, engagé·e·s dans ce combat permanent.

Comme le souligne l'OCDE, le statut socio-économique se transmet assez largement d'une génération à l'autre : les enfants, pénalisés par les difficultés auxquelles sont confrontés leurs parents, ne bénéficient pas de conditions de vie favorables, peuvent subir des échecs scolaires et accèdent plus difficilement à l'emploi.

Ces dernières années, les populations en grande pauvreté ont évolué : les familles monoparentales et les jeunes adultes, par exemple, sont venus grossir les rangs des personnes touchées.

L'UNSA considère qu'un certain nombre d'éléments ne sont pas suffisamment pris en compte dans les politiques de lutte contre la pauvreté, notamment :

- l'accès aux droits, les ruptures de droits ;
- la complexité du système de protection et d'aide sociale ;
- les préjugés à l'égard des personnes en situation de pauvreté ;
- le suivi humain et individualisé des personnes dans le respect de leur dignité ;
- les stéréotypes à l'encontre des professionnel·le·s (travailleur·euse·s sociaux·ales) qui accompagnent.

L'UNSA estime que les actions de lutte contre la pauvreté doivent être orientées en priorité dans les quatre domaines suivants :

- assurer la protection de l'enfance et renforcer les possibilités d'accueil en EAJE (Etablissement d'accueil des jeunes enfants) pour les plus défavorisés ;
- faciliter l'accès aux droits et aux services sociaux ;
- accompagner les travailleur·euse·s sociaux·ales et rénover leur métier ;
- lutter contre la précarisation qui touche de nombreuses familles monoparentales par des mesures d'accompagnement adaptées.

L'UNSA accorde une grande importance à une approche globale, systémique dans les soutiens, les accompagnements et prise en charge dans tous les registres.

L'UNSA préconise une politique sociale volontariste via l'application de droits et/ou tarifs sociaux au sein des services publics et collectifs (transport, énergie, tarifs cantines, crèches, centres de loisirs...) nécessaires au quotidien, facteurs d'inclusion sociale et de mixité sociale, engageant l'ensemble de la collectivité quelles que soient ses représentations locales.

Devant la complexité et le manque d'efficacité des minima sociaux, il est temps de les réformer. L'UNSA estime que chaque personne en situation de fragilité sociale et économique doit avoir droit à un revenu garanti et stable qui se présente comme une prestation sous condition de ressources. Ce revenu attaché à l'individu, doit être versé à toutes les personnes quelle que soit la partie du territoire sur laquelle elles vivent. Le calcul de celui-ci ne tient pas compte des prestations familiales ni des aides au logement.

L'UNSA doit engager une réflexion sur le revenu de base.

En ce qui concerne l'accès aux droits et aux services, l'UNSA propose de passer du droit quérable à une logique de droits automatiques.

L'UNSA reconnaît le rôle central du travail social dans la lutte contre la pauvreté et la précarité en général. L'UNSA considère que le travail social est un vecteur de cohésion sociale, d'émancipation de la personne, utile à l'évolution de notre société et à la valorisation du vivre ensemble.

Aussi, l'UNSA revendique des travailleur·euse·s sociaux·ales et des intervenant·e·s sociaux·ales formé·e·s, mieux reconnu·e·s et mieux sécurisé·e·s professionnellement et soutient la démarche de réingénierie des diplômés dans une approche globale.

A cette fin, l'UNSA souhaite le développement du travail social collectif en formation initiale et continue particulièrement au niveau des Conseils départementaux. De plus, une culture commune du travail social tenant compte des spécificités des différents types d'interventions doit être développée pour favoriser la mise en place de parcours complémentaires et de coopérations entre professionnel·le·s et institutions, dans l'intérêt des personnes concernées

2. La politique du logement

L'UNSA considère le logement comme un droit fondamental participant à l'accès à d'autres droits tels que la santé, l'emploi, l'éducation... Il est au cœur de la cohésion sociale de la nation.

L'emploi et le logement constituent deux préoccupations majeures pour les travailleur-euse-s. L'augmentation continue des coûts du logement est la cause principale des problèmes de pouvoir d'achat, notamment dans les métropoles. En effet pour avoir un emploi, il faut un logement en bon état à un coût abordable et pas trop éloigné du lieu de travail, comme il faut un emploi pour payer le logement. Les liens entre emploi et logement sont très importants et il convient de les améliorer.

Les compétences et responsabilités des différentes collectivités territoriales doivent être mieux définies afin de sortir d'une seule appréhension sectorielle en cohérence avec l'aménagement et le développement durable des territoires.

L'UNSA estime qu'en installant les intercommunalités comme chefs de file en matière d'habitat et de cohésion sociale et urbaine, on définit le niveau géographique pertinent pour la politique du logement.

La politique du logement doit être coordonnée avec la politique du transport.

L'UNSA est favorable à l'inscription de la politique du logement dans une loi de programmation. Ainsi l'État permettrait, en concertation avec les acteurs et les actrices locaux-ales, de définir des objectifs chiffrés répartis géographiquement et qui concerneraient toute la gamme des secteurs de la politique du logement : construction de logements sociaux, de logements locatifs privés, de logements intermédiaires, de logements en accession, travaux dans le parc privé, résorption ou réhabilitation de l'habitat insalubre et de la précarité énergétique, aires d'accueil pour gens du voyage. Des outils tels que des observatoires du logement et de l'habitat en faciliteraient la mise en œuvre dans le cadre d'un PLH-PLU. Ainsi, l'État garderait les missions de solidarité nationale et de régulation globale, à savoir : gestion des aides personnelles au logement, la loi DALO, l'hébergement et le respect de l'article 55 de la loi SRU, les normes de constructions et la réglementation des rapports locatifs.

Les constructions nouvelles doivent être adaptées aux besoins effectifs des travailleur-euse-s notamment en favorisant le développement de nouvelles formes d'habitations pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap pour faire vivre l'inclusion sociale et la cohabitation intergénérationnelle avec les accompagnements médicaux et sociaux nécessaires en prenant en compte les critères d'écologie, de mixité sociale, d'intégration urbaine.

Par ailleurs, la rénovation du parc de logements anciens des particuliers est un enjeu prioritaire, la précarité énergétique s'ajoutant trop souvent à la précarité sociale met de nombreux ménages dans l'impasse financière.

La mise en location de logements décents à des conditions tarifaires raisonnables nécessite d'encadrer les relations locataires/bailleurs, surtout dans le parc privé, et de prendre des mesures coercitives contre les marchands de sommeil.

L'UNSA réaffirme que l'encadrement des loyers est une avancée positive indispensable dans les zones tendues. Pour ce faire, la mise en place d'observatoires des loyers est nécessaire. Ceux-ci devraient être coordonnés avec les instances d'« Action Logement » et les commissions logement installées dans les entreprises.

L'UNSA souhaite une étude d'impact des aides publiques, qui permettrait de réactualiser les objectifs dans la construction de logement au vu des nouveaux besoins.

Les aides personnelles au logement constituent un outil essentiel de redistribution et de réduction des taux d'effort en matière de logement. Cependant, il convient d'en améliorer l'efficacité en réduisant les disparités de taux d'effort, que ce soit entre zones géographiques ou entre parc privé et parc social, sans oublier d'intégrer le montant des charges dans le calcul afin de prendre en considération l'augmentation des coûts énergétiques. Par ailleurs, ces aides personnelles au logement, ne doivent pas conduire, par effet d'aubaine, à une augmentation mécanique des loyers.

L'UNSA s'inscrit pleinement dans les démarches initiées par les accords nationaux interprofessionnels de 2011 et 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi et invite ses militant·e·s à assurer un suivi des mesures prises. « Action Logement » a pour mission clé de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des travailleur·euse·s aux revenus modestes. L'aide à la mobilité pour favoriser l'emploi doit être un axe fort de cet organisme. Dans le même esprit, pour la fonction publique, l'UNSA soutient l'action des SRIAS dans ce domaine.

Un recensement, tant des besoins que des offres, est nécessaire au niveau des bassins d'emploi afin d'adapter l'offre de prestations d'accompagnement envers les entreprises et les travailleur·euse·s.

3. Pour une société inclusive

a. Adapter la société au vieillissement

Le vieillissement de la population nous concerne toutes et tous, aussi une politique globale doit être menée. Outre la question du coût de la perte d'autonomie tant pour l'État que pour les collectivités ou les personnes, il est indispensable de traiter le sujet dans toutes ses dimensions afin de rendre la société inclusive. Des simplifications sont nécessaires pour permettre aux personnes âgées et leur famille d'accéder à l'information concernant l'adaptation des logements, l'accès aux services d'aide et de soins à domicile, l'accès aux aides financières...

Compte tenu des disparités démographiques et financières entre les Départements, l'État doit contribuer à une péréquation territoriale.

Pour l'UNSA, limiter les effets de la perte d'autonomie en renforçant la prévention devient indispensable pour retarder l'entrée en grande perte d'autonomie : une politique de santé et de prévention des risques, l'aménagement des logements, l'adaptation des transports et de l'urbanisme, le soutien des personnes au domicile ou la reconnaissance des aidant·e·s sont à mettre en œuvre, ainsi que l'assistance à distance pour la protection des personnes âgées isolées.

L'UNSA reconnaît l'importance de l'accompagnement des plus fragiles qui respecte leur autonomie, leurs rythmes et leur vie privée. Pour assurer ce métier, l'UNSA revendique 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. L'UNSA considère qu'une offre diversifiée est nécessaire pour répondre à tous les besoins. Quel que soit le cadre d'emploi (associatif, gré à gré...), l'UNSA estime qu'un contrat de travail doit être la base de la relation entre l'employeur·euse et le ou la salarié·e.

La situation des accueillant·e·s familiaux·ales doit être mieux prise en compte, tout comme les questions d'indexation des sujétions particulières, de la fixation de diverses indemnités et la reconnaissance d'un statut de salarié·e qui dépende du code du travail. Les accueillant·e·s familiaux·ales doivent pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui favorise la mobilité et l'accès aux concours de la fonction publique.

Les aidant·e·s sont de véritables acteurs et actrices, leur implication est indispensable à la construction de la société inclusive. Ils et elles facilitent le maintien à domicile en milieu ordinaire des personnes concernées. L'UNSA estime nécessaire de soutenir les aidant·e·s car, majoritairement en situation d'emploi, ils et elles ont besoin de mesures visant à concilier le travail avec le rôle d'aidant·e, afin de lutter contre la désinsertion professionnelle. L'aidant·e familial·e subit une pression importante que le monde du travail ne peut ignorer. Il est donc nécessaire qu'il et elle fassent l'objet d'une surveillance renforcée par le médecin du travail et qu'il ou elle puisse prétendre, quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'aménagement de son temps de travail et à des congés spécifiques.

L'UNSA souhaite un statut juridique unique du ou de la proche aidant·e qui ne soit pas tributaire de la situation du ou de la proche aidé·e. L'UNSA demande la création d'un seul congé indemnisé et flexible pour répondre aux situations d'aggravation brutale comme aux besoins réguliers d'accompagnement d'un·e proche.

Le droit au répit mis en place par la loi ASV du 28 décembre 2015 présente de nombreuses limites : il requiert une saturation d'un plan d'aide avant d'être mobilisé, il ne constitue pas un droit opposable de l'aidant·e et surtout il apparaît comme dérisoire (500€) au regard des prix pratiqués. Aussi, l'UNSA demande une augmentation de

l'allocation de répit et sa déconnexion de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) afin de passer du symbole à l'effectivité.

L'UNSA revendique une meilleure accessibilité à l'hébergement temporaire et à l'accueil de jour pour que l'aidant-e puisse disposer d'un temps suffisant pour se ressourcer.

L'UNSA estime que le volet concernant l'accès des personnes âgées dépendantes en établissement est insuffisant et demande l'ouverture urgente de ce chantier.

Au niveau des établissements, il devient urgent de rendre opposable pour l'ensemble des EHPAD, quel que soit leur statut, une norme minimale d'encadrement « au chevet » (aides-soignant-e-s et infirmier-ère-s) de 0,6 ETP pour un-e résident-e tout en confirmant l'objectif du Plan Solidarité Grand âge d'un taux d'encadrement de 1 pour 1. Dans la situation actuelle, les personnels de l'accompagnement dans les EHPAD sont à la fois débordés de travail et souvent insuffisamment formés à l'accompagnement moral des résident-e-s.

L'adaptation du logement est un élément majeur. Pour cela il est nécessaire de penser celui-ci dans l'environnement de la personne et non l'inverse afin de la maintenir chez elle le plus longtemps possible dans un cadre confortable, sécurisé et rassurant pour la personne et la famille. Avant de penser à l'EHPAD, d'autres formes d'habitat peuvent être développées, à savoir : l'habitat intergénérationnel, l'habitat intermédiaire ou des formes innovantes d'EHPAD dites « hors les murs » afin que la personne âgée trouve un lieu de vie où il y a de la création, de l'animation, de la solidarité et de la rencontre.

Pour l'UNSA il est impératif de mettre en place un plan d'ensemble tant au niveau de l'accompagnement du vieillissement, du financement que de la gouvernance.

Notre pays doit répondre au problème sociétal en mettant en œuvre des réformes conséquentes, afin de donner au secteur les moyens nécessaires pour permettre aux professionnels d'accompagner les personnes âgées avec humanité et dignité quels que soient leurs revenus.

La perte d'autonomie constitue un risque encouru par chacun et chacune. Aussi, son financement doit continuer à s'appuyer sur un socle de solidarité nationale.

Pour l'UNSA, le financement, dès lors qu'il s'agit d'un droit universel, ne peut reposer seulement sur les cotisations salariales et les contributions des retraité-e-s (CASA). Il faut donc :

- construire un socle de solidarité nationale porté par l'Allocation pour la perte d'autonomie (APA) avec un co-financement plus équilibré État/Conseils départementaux ou, le cas échéant, l'échelon territorial de proximité qui s'y substituera ;
- rétablir les droits de succession sur les patrimoines les plus importants à un niveau au moins égal à celui qu'il était avant la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA) ;
- envisager une nouvelle cotisation de type contribution sociale généralisée (CSG) ou poursuivre le prélèvement de la CRDS à l'issue de l'extinction du remboursement de la CADES (2024) et le flécher pour ce nouveau risque.

L'objectif est de construire un droit universel à la compensation de la perte d'autonomie, financé par la solidarité nationale. Son traitement ne peut être du ressort des seules victimes et de leur famille mais doit au contraire être socialisé, étendu à toutes les générations et à tous les revenus y compris ceux du capital. Il faut arrêter de faire porter la solidarité nationale uniquement sur les salarié-e-s comme le fait la journée de solidarité ou le ferait encore davantage un recours à une deuxième journée de ce type.

En ce qui concerne la gouvernance, il est indispensable d'améliorer la lisibilité et la coordination des instances pour mieux traiter la perte d'autonomie. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) doit garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des dossiers. Elle pourrait se voir confier un rôle central dans l'organisation, la gouvernance et le financement d'un futur 5ème risque. Ainsi, elle aurait un rôle de pilote des

dispositifs, qui pourrait se décliner au niveau territorial, en pilotant et coordonnant avec le Conseil départemental et les autres intervenant·e·s du médico-social.

Le Conseil départemental doit assumer sa responsabilité de gestion sur le terrain des politiques en faveur des personnes âgées dépendantes. Les instances consultatives territoriales, telles que les conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) et les conseils territoriaux de santé (CTS), doivent, en complémentarité, éclairer les diagnostics et transformations, afin d'exprimer les aspirations et les besoins des personnes âgées dans la construction de tout projet local ou territorial.

Plusieurs lois participent à la protection des personnes âgées en les informant sur les formes d'accompagnement et des prises en charge adaptées aux besoins et aux souhaits de la personne, leur garantissant ainsi droits et libertés jusqu'à leur fin de vie. Cependant, il est constaté des manques dans la mise en œuvre de la réglementation en vigueur, notamment en ce qui concerne les soins palliatifs.

Selon l'UNSA, la France doit offrir à chaque citoyen·ne la liberté de choix, quelle que soit sa situation géographique ou financière. Permettre l'accès aux soins palliatifs au plus grand nombre selon la volonté de la personne serait une avancée qui doit être accompagnée d'une formation adaptée pour les personnels soignants ou accompagnants.

La mort, tout autant que la vie, mérite d'être traitée avec autant de respect et de dignité. L'information sur les directives anticipées doit être développée. En effet, seulement 14 % des Français·es à ce jour ont exprimé leurs souhaits. Pourtant dans le contexte actuel de l'évolution des familles, cette démarche serait très utile pour sécuriser toutes les parties prenantes : la personne elle-même, le corps médical et bien sûr la famille. Les conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie prévus par la loi ASV du 28 décembre 2015, doivent être mobilisés car ils ont un rôle d'information des populations avançant en âge.

L'UNSA soutient toute initiative législative visant à faire respecter la volonté des personnes en fin de vie ou victimes d'aléas de la vie, notamment lorsqu'elle est exprimée dans les directives anticipées.

La loi Claeys-Léonetti, adoptée en 2016, fixe actuellement le cadre réglementaire de la fin de vie. Elle met l'accent sur le droit pour chacun et chacune de bénéficier de soins palliatifs et d'un accompagnement approprié sur la prise en compte de la volonté de la personne malade ou de la personne désignée dans les directives anticipées et sur la possibilité de mettre en place une sédation profonde et continue. Ce nouveau cadre législatif est très loin d'être convenablement appliqué sur tout le territoire. L'UNSA demande :

- le développement des soins palliatifs dans tous les départements, avec des personnels suffisants et formés à cette mission difficile ;
- des campagnes d'informations pour mieux faire connaître le dispositif des directives anticipées ;
- le respect par l'équipe médicale, des volontés exprimées par le malade de ses directives anticipées.

Compte tenu des évolutions sociétales exprimées par les citoyen·ne·s français·es, la loi doit encore évoluer et progresser, afin que chaque personne en phase avancée ou terminale puisse disposer d'une assistance à mourir, conformément à ses souhaits exprimés dans les directives anticipées.

b. Adapter la société et l'entreprise à la différence

Laïcité, égalité des droits, citoyenneté, autonomie, accessibilité à tous les actes de la vie en société, sont les orientations et les fondements de l'action de l'UNSA. L'accès au droit commun doit prévaloir sur toute logique de dispositifs. Tous les accompagnements doivent s'inscrire dans le droit commun pour les personnes en situation de handicap et pour les accompagnant·e·s. Plus généralement, l'UNSA rappelle son exigence de l'accessibilité universelle de tous les lieux recevant du public. Elle propose une réflexion autour de l'accessibilité numérique afin que la démarche de transformation numérique, initiée par le Gouvernement, soit mise au service des politiques publiques et ne constitue pas un vecteur potentiel de désinsertion.

Tout.e jeune en situation de handicap a le droit à l'éducation comme le prévoit la Convention Internationale des Droits de l'Enfant et la loi du 11 février 2005. La scolarisation dans les structures d'enseignement public de droit commun doit être renforcée avec tous les partenariats utiles, notamment avec les structures spécialisées. Des formations aux différents handicaps doivent être développées pour les personnels des écoles et des établissements scolaires. Le développement de l'autonomie du ou de la jeune doit être une préoccupation constante afin de l'aider à réussir son insertion dans la vie professionnelle et sociale.

Pour l'UNSA, l'emploi des personnes en situation de handicap est l'affaire de toutes et tous. Des synergies doivent être créées entre tous les acteurs et toutes les actrices de l'orientation, de la formation, de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi, les acteur-ric-e-s économiques ainsi que les partenaires sociaux pour que les personnes en situation de handicap soient des salarié-e-s à part entière.

Il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux ruptures lors des moments de fragilité du parcours, en particulier :

- pour les jeunes lors du passage de l'enseignement scolaire au secteur de la formation, de l'enseignement supérieur au milieu professionnel ;
- pour les personnes victimes d'accidents ou de maladies graves ;
- pour les personnes licenciées pour inaptitudes.

L'UNSA estime nécessaire de clarifier le sujet des bénéficiaires de l'offre d'intervention. Au travers de la RQTH, une graduation des difficultés par rapport à l'emploi doit être faite car, être bénéficiaire d'une obligation d'emploi (BOETH) signifie la reconnaissance d'un statut générateur de droit ou d'obligation.

La MDPH doit redevenir le centre des démarches pour les personnes en situation de handicap.

En matière de formation, l'UNSA estime qu'il faut travailler plusieurs axes de façon concomitante :

- améliorer l'accès des personnes à l'information en mettant en place un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 150 salarié-e-s et en formant davantage les acteurs et actrices œuvrant dans le développement des politiques d'emploi des travailleur-euse-s en situation de handicap : personnel du service public de l'emploi, du service public de l'orientation, personnel des ressources humaines, tant dans le secteur privé que public, des managers, des élu-e-s des institutions représentatives du personnel... ;
- améliorer l'accès et la qualité de l'orientation et de la formation des personnes en situation de handicap, principalement de ceux qui sont en contrat d'apprentissage, en alternance, en lycée professionnel ou en Centre de formation des apprenti-e-s (CFA) et en Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), qui rencontrent d'importantes difficultés d'accès aux stages ou à l'emploi et se retrouvent souvent en rupture d'accompagnement ;
- systématiser la formation des équipes préalablement à l'intégration d'une personne en situation de handicap.

L'UNSA s'inquiète notamment des conséquences de la monétisation du compte personnel de formation (CPF) sur l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap, dont on sait que les besoins sont importants (73% ont un niveau inférieur au bac contre 54% de la population générale), et pour lesquelles des formations plus longues, plus complexes, souvent plus coûteuses peuvent être nécessaires.

L'UNSA se prononce en faveur du principe de l'universalité de l'obligation d'emploi à tou-te-s les employeur-euse-s. Cependant, pour les PME de moins de 20 salarié-e-s, il n'est pas nécessaire d'exiger une contrepartie en termes de contribution. Par contre, il est indispensable de donner une meilleure lisibilité à l'objectif d'insertion professionnelle en privilégiant l'indicateur du taux d'emploi direct, en supprimant les règles qui minorent l'objectif des 6%, en prévoyant des mesures incitatives pour les entreprises atteignant le seuil de 6% afin de poursuivre les initiatives engagées.

L'emploi et le maintien dans l'emploi doivent être pleinement inscrits dans la politique globale de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). L'insertion socioprofessionnelle, le maintien dans l'emploi, le reclassement interne, la formation et promotion professionnelles des personnes en situation de handicap nécessitent

une sollicitation et participation accrues et systématiques des services de santé au travail, l'implication et l'appui des représentant-e-s du personnel, des membres des CSE (Comités Sociaux et Economiques). L'articulation entre les dispositifs de droits commun et les dispositifs de droits spécifiques doit être repensée. L'accès des personnes en situation de handicap aux actions de formation financées par et dans les régions doit leur être garanti. Cela doit être également une préoccupation des OPCO (Opérateur de Compétences).

L'UNSA souhaite une réforme pour sécuriser les financements spécifiques nécessaires à l'insertion professionnelle des personnes et prendre en compte les besoins réels des publics dans la priorisation des financements mobilisables. Dans ce cadre, l'offre d'intervention de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) doit répondre à ces obligations. La mise en place de simulateurs d'aides faciliterait la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adaptées aux besoins de la personne.

Les accords d'entreprises sont des outils de dialogue social et sont complémentaires à la discussion dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). En effet, les accords ne peuvent se limiter à la seule obligation d'emploi. Il faut prendre en compte, dans le cadre de la NAO, la qualité de l'emploi des travailleur-euse-s en situation de handicap : CDI, CDD, temps partiel, déroulement de carrière, formation continue...

L'UNSA demande la mise en place d'un observatoire de l'emploi des travailleur-euse-s en situation de handicap permettant ainsi d'appréhender la réalité de l'emploi, d'évaluer la portée des outils, la formation et les reclassements des personnes déclarées inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raison de santé. Par ailleurs, cet observatoire pourrait avoir une mission prospective et d'échanges sur les bonnes pratiques avec les autres pays européens plus avancés en matière d'intégration dans l'emploi.

Dans le même esprit et dans un souci de proximité, ces missions pourraient être données et affirmées pleinement dans les missions des OPMQC (Observatoire Professionnel des Métiers, des Qualifications et des Compétences) des branches.

L'UNSA rappelle que la garantie d'une pleine citoyenneté passe par un accès au vote ; c'est un droit fondamental qui est la base de la démocratie. Le droit de vote est la norme depuis la loi du 5 mars 2007, ce qui signifie qu'une personne placée sous tutelle ou curatelle peut voter si le juge ne s'y oppose pas.

L'UNSA demande à ce que les dispositions et modalités relatives à l'accessibilité des locaux et matériels de vote soient actées dans les protocoles électoraux.

c. Adapter la société à la jeunesse

Les jeunes sont l'avenir de notre pays.

Les données concernant les jeunes et l'emploi sont inquiétantes et n'évoluent pas ou pas dans le bon sens depuis plusieurs années. Le chômage des jeunes est encore plus important dans certains quartiers, départements ou dans des territoires ruraux et ultra-marins. Des jeunes en formation ou étudiant.e.s n'ont pas de complémentaire santé, vivent dans des conditions sanitaires défavorables (nutrition, logement).

L'UNSA ne peut se satisfaire de cette situation.

Il faut lever les barrières pour faciliter l'accès à l'orientation, la formation, l'emploi, la culture, aux responsabilités citoyennes.

Pour trouver une formation ou un emploi, un ou une jeune sans qualification, sans réseaux, a besoin d'être accompagné-e et conseillé-e de façon intensive. Il faut donc consacrer des moyens considérables dans le budget national et celui des collectivités. Assurer l'avenir de nos jeunes, notamment les plus fragiles, est une priorité sociale.

C. Service public et fonction publique

1. Le service public au service de l'intérêt général

Pour l'UNSA, le service public est au cœur de notre identité et de notre modèle de société.

Il donne corps aux valeurs de la République. Le service public met en œuvre les droits fondamentaux reconnus à égalité à chaque citoyen.ne, sur l'ensemble du territoire. Les services publics sont une composante essentielle de notre modèle social et facteurs d'attractivité pour notre pays comme pour ses territoires.

L'État doit assurer la cohésion économique, sociale, territoriale, éducative et culturelle et réguler le marché. Il doit conduire des politiques de développement et concourir à l'émergence du modèle de société, plus juste, plus humain, plus solidaire, auquel nous aspirons. Pour l'UNSA, l'avenir de notre pays nécessite que l'État ait une capacité de stratégie, de régulation et de contrôle.

Il doit, par-dessus tout, être en pointe dans la lutte contre les inégalités, l'arbitraire, la corruption et le conflit d'intérêt.

L'Etat doit être le garant des libertés individuelles. Il doit réaffirmer le droit républicain en matière de sécurité intérieure, de protection des populations et de maintien de l'ordre public pour tou·te·s. Il doit réaffirmer son rôle en matière d'éducation, de santé, de fiscalité, de justice, d'égalité femmes/hommes, de transition écologique et technologique.

L'État ne saurait être le seul vecteur de l'action publique, mais il doit en rester le principal acteur.

A ses côtés, les collectivités locales, les établissements publics sociaux et de santé, les entreprises publiques concourent au service public. Pour l'UNSA, son efficacité dépend aussi du degré de proximité auquel il est mis en œuvre.

L'UNSA est favorable à une répartition harmonieuse, responsable, juste et concertée des missions entre l'Etat et les différentes collectivités publiques. Sur cette base, leurs prérogatives et les moyens associés doivent être fixés clairement.

Pour l'UNSA, des biens ou services fondamentaux doivent être garantis pour tou·te·s les citoyen·ne·s ; cela doit être le cas des réseaux stratégiques : transports, énergie, eau, accès à internet et aux réseaux... La question des formes juridiques le permettant doit être posée dans le débat public : service public monopolistique ou service public présent dans un marché concurrentiel, délégation de service public, contraintes juridiques sur des opérateurs privés... Dans ce cadre, l'UNSA réaffirme son attachement, notamment aux services publics des transports et de l'énergie.

Le service public, sous ses diverses formes, ne peut ignorer les évolutions économiques, sociales, numériques et culturelles de notre société et de ses citoyen·ne·s. Il se doit aussi d'être un modèle en termes de transition écologique et énergétique.

Parce que le service public est au service de l'ensemble de la population et tire sa force et sa légitimité de sa relation avec elle, il est impératif qu'il poursuive ses évolutions et sa modernisation.

Son évolution doit se faire en étroite relation avec les territoires. Les populations vivant sur chacun d'entre eux doivent bénéficier d'un traitement universel et équitable.

La réorganisation territoriale (région, métropole, intercommunalité, ...) induit de profonds changements qui doivent être accompagnés pour éviter des zones d'abandon ou de relégation.

Toute Délégation de Service Public doit être pensée dans une logique d'intérêt public et non selon la seule logique de rentabilité.

Les restructurations des services de l'État couplées à l'abandon de certaines de ses missions ont largement contribué aux fractures territoriales. L'UNSA sera aux côtés des agent·e·s qui subissent des restructurations pour les accompagner et s'assurer qu'ils soient respectés dans leurs missions et leurs droits.

Le service public implique que les travailleur·euse·s qui le servent soient correctement considéré·e·s, rémunéré·e·s, équipé·e·s et formé·e·s et qu'ils et elles disposent d'équipements modernes pour un fonctionnement de qualité.

Dès lors qu'elles relèvent de l'intérêt général, les activités publiques, ainsi que les agent·e·s qui les mettent en œuvre, doivent échapper à l'application de la seule logique marchande, pour être gérés de façon spécifique. Les appels d'offre pour les délégations de service public et les marchés publics doivent comporter des clauses sociales pour préserver les salarié·e·s et les agent·e·s et éviter tout dumping social.

L'UNSA est attachée à une fonction publique unique et statutaire qui garantit à ses agent·e·s un même système de carrière et de rémunération dans ses trois versants : fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. Les rémunérations doivent faire l'objet de réelles négociations annuelles obligatoires qui tiennent compte de l'évolution des prix.

2. La fonction publique et les agent et agentes publiques

Pour remplir les missions qui lui sont attribuées, la fonction publique doit disposer d'agent·e·s public·que·s en nombre suffisant pour en assurer la qualité et la présence sur tout le territoire. Ils et elles doivent être respecté·e·s et reconnu·e·s dans la diversité de leurs missions, de leurs métiers et de leurs responsabilités. La recherche de l'amélioration du service public ne peut se faire au détriment des conditions de travail des agent·e·s. Ils et elles doivent être mieux rémunéré·e·s, à la hauteur de leurs qualifications et des responsabilités exercées.

L'UNSA est attachée à une fonction publique statutaire de carrière qui garantit sa neutralité, indispensable tant pour les citoyen·ne·s que pour les agent·e·s public·que·s, au service de la Nation. Tous les métiers de la fonction publique doivent être plus attractifs et les conditions d'exercice doivent être améliorées.

Les agent·e·s public·que·s doivent être indépendant·e·s du pouvoir politique et respecter les principes démocratiques, républicains et de laïcité.

L'UNSA est attachée au dialogue social et au paritarisme qui ont construit la fonction publique. Elle revendique le maintien de cette organisation avec notamment les prérogatives en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

L'UNSA est attachée aux commissions administratives paritaires (CAP) dans leur organisation et prérogatives actuelles.

Tou·te·s les agent·e·s public·que·s ou concourants à des missions de service public doivent bénéficier régulièrement de formations de qualité pour développer leurs compétences et mieux répondre aux exigences de leurs missions et faciliter leur parcours professionnel.

D. Les politiques publiques de la culture et du sport, facteurs d'émancipation et de cohésion sociale

L'accès à la culture sous ses différentes formes et aux pratiques sportives pour toutes et tous est un droit fondamental. La culture, comme les pratiques sportives, sont à la fois fondement et ferment de cohésion, mais aussi source de développement personnel de chaque individu. Elles participent pleinement à l'intégration sociale, favorisent l'esprit de tolérance et de laïcité, contribuent à la prévention de la violence et luttent contre l'embrigadement et les fanatismes. Ces pratiques se sont toujours enrichies de la diversité et de l'échange de toutes provenances.

1. Politique culturelle

Chaque culture, chaque langue doit être assurée de sa survie et de son épanouissement au sein de l'Union européenne. Le risque d'uniformisation selon un modèle dominant menace la diversité culturelle. Il s'agira notamment

de promouvoir la diversité linguistique, car les langues, y compris régionales, sont vectrices de valeurs et savoirs, faisant partie d'un patrimoine culturel immatériel de l'humanité.

L'UNSA réaffirme avec force le principe de l'exception culturelle : les diverses activités culturelles, les créations artistiques et littéraires, ne sauraient être ramenées au rang de produits marchands comme les autres, impérativement contraints aux règles d'une rentabilité strictement comptable. L'exception culturelle est garante de la diversité des cultures, de leur existence et de leur développement.

Ainsi, la culture, dans son ensemble et sous ses différentes formes, relève de l'intérêt général et doit à ce titre continuer à être soutenue, encouragée et développée par les pouvoirs publics, notamment par une stratégie de financement de projets innovants d'éducation populaire face à l'urgence de la crise démocratique.

Le modèle économique de ce secteur repose pour une large part sur le travail de salarié·e·s précaires, notamment les intermittent·e·s du spectacle. En l'état actuel, l'UNSA reconnaît le bien-fondé d'un régime particulier d'assurance chômage et soutient le maintien de ce dispositif. Elle rappelle que, même dans ce secteur d'activité, la conclusion de contrats pérennes doit être recherchée.

2. Politique sportive, de jeunesse, d'éducation populaire et de la vie associative

Les pratiques sportives, porteuses d'un ensemble de valeurs qui touchent aussi bien au dépassement de soi, à l'engagement, au respect des règles, à la lutte contre les stéréotypes de genre, à l'esprit d'équipe qu'à la solidarité et à la fraternité, sont des supports essentiels à la vie sociale.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA soutient toutes les initiatives en faveur du développement des pratiques sportives sous toutes ces formes (fédérations sportives, collectivités, associations, au sein des entreprises...) pour tous les publics sans exclusion du plus jeune âge aux personnes âgées ou en situation de handicap.

L'UNSA réaffirme le besoin d'une politique publique forte qui suppose un Ministère des Sports ayant les moyens de son ambition. L'UNSA souligne l'importance du maintien et du développement des subventions aux associations sportives, qui tiennent compte des priorités territoriales, notamment par le déploiement de financements issus des paris sportifs, des droits de retransmission et une partie des bénéfices des manifestations sportives internationales telles que « Paris 2024 ».

La politique publique du sport ne peut être dissociée des politiques publiques de jeunesse, d'éducation populaire et de la vie associative auxquelles elle participe. Celles-ci retiennent la même attention de l'UNSA pour la conception de progrès social qu'elles visent, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle ainsi que l'émancipation des jeunes et des adultes et en leur facilitant l'accès aux droits et à l'information nécessaires à la construction des citoyens et des citoyennes.

L'UNSA revendique une loi d'orientation dans le domaine de l'Education Populaire, devenue indispensable dans une période d'affaiblissement démocratique et de montée des extrémismes, pour :

- affirmer les orientations d'une politique publique permanente et d'en déterminer les objectifs, les moyens et les modes d'évaluation ;
- requalifier le secteur Jeunesse Education Populaire en SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) ;
- formaliser dans la loi que lorsque ce SIEG est rendu par un opérateur privé, il nécessite une compensation de service public par le pouvoir public dont dépend la compétence ;
- réaffirmer le rôle de l'Etat en matière d'éducation tout au long de la vie.

V. Conditions de travail et santé en milieu professionnel

A. Les conditions de travail impactent la santé des femmes et des hommes au travail

La France fait partie, avec la Grèce et l'Espagne, des trois pays de l'Union européenne où les travailleur·euse·s sont les plus exposé·e·s à une dégradation lente mais persistante de leurs conditions de travail.

Depuis une trentaine d'années, le travail a connu des mutations importantes dans ses modes d'organisation et de management. Ces transformations ont eu notamment pour conséquences : un accroissement des formes de travail flexible (contrats à durée déterminée, temps partiel, horaires fractionnés), l'évolution permanente du travail et de son organisation et une fragilisation du collectif du travail par une individualisation croissante renforçant la pression sur chaque travailleur·euse.

Les formes atypiques d'emploi sont susceptibles d'imposer une double peine aux travailleur·euse·s : à l'incertitude liée à la relation d'emploi, à la précarité, s'ajoute celle associée aux risques du travail.

De plus en plus de nos concitoyen·ne·s restent exclu·e·s de l'accès au monde du travail ou sont confronté·e·s à un travail de qualité insatisfaisante. L'accès au monde du travail est différé pour les jeunes, les sénior·e·s sont confronté·e·s à de fréquents processus d'exclusion, les personnes en situation de précarité, les travailleur·euse·s pauvres et les familles monoparentales subissent des modalités d'organisation du travail inadaptées.

Les suicides dans les organismes privés ou publics, la montée du stress, le développement des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'interruption de la baisse tendancielle des accidents du travail, l'augmentation continue des maladies professionnelles attestent d'une véritable souffrance liée au travail, à ses conditions d'exercice, et de l'importance de la pénibilité au travail.

B. Numérique et nouvelles formes d'organisation du travail et de lieu de travail

Les différents outils, PC portables, tablettes, smartphones, connexion à distance sur le réseau d'entreprise, permettent un travail déconnecté du collectif de l'entreprise.

Aujourd'hui, on ne travaille plus uniquement sur un lieu de travail identifié, mais celui-ci se déplace avec la personne. Le nomadisme et le télétravail notamment, peuvent apparaître comme un facteur d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cependant ces nouveaux modes peuvent a contrario devenir très intrusifs et chronophages, et porter atteinte à la santé des travailleur·euse·s si les conditions n'en sont pas déterminées clairement par accord négocié avec les organisations syndicales (ex : télétravail, droit à la déconnexion...).

C. Remettre la santé et les conditions de travail au cœur du dialogue social

L'UNSA revendique que santé, sécurité et conditions de travail des salarié·e·s et des agent·e·s soient mises au cœur du dialogue social et des instances représentatives du personnel (IRP) et ne deviennent pas une préoccupation de second rang avec la mise en place du CSE et la fin des CHSCT.

L'attachement au travail est très fort en France, 69 % des français et des françaises déclarent que leur travail tient une grande importance dans leur vie. Cette adhésion se traduit par une préoccupation forte sur le sens ainsi que sur la qualité du travail. Cependant, les mutations des conditions de travail, la concurrence exacerbée, l'augmentation des exigences des client·e·s, des usager·ère·s, une approche hiérarchique du management laissant peu de place à l'expression et à la reconnaissance, les incohérences entre paroles et actes, les inégalités de traitement des salarié·e·s et des agent·e·s, empêchent que le travail puisse pleinement jouer son rôle émancipateur en favorisant le bien être des individus.

Pour l'UNSA, il n'est pas acceptable que le travail dégrade la santé des travailleur·euse·s. Elle considère l'action qui favorise la santé des salarié·e·s et des agent·e·s comme prioritaire.

Associer les travailleur·euse·s aux questions qui concernent leur propre travail conditionne leur implication professionnelle et leur épanouissement pour une meilleure prévention. Les enjeux sont de taille : réduire la pénibilité du travail, faire baisser les risques psychosociaux, redonner du sens au travail, assurer le bien-être, éviter la désocialisation...

D. La qualité de vie au travail

Pour l'UNSA, la qualité de vie au travail et le bien-être au travail deviennent des conditions de l'engagement des travailleur·euse·s et donc une condition de la motivation. L'UNSA rappelle que la qualité de vie au travail est un déterminant fort pour les travailleur·euse·s leur permettant d'exercer leurs missions dans des conditions optimales. Il ne s'agit plus seulement de mesurer et gérer les atteintes à la santé physique et mentale générées par des organisations et des conditions de travail délétères et d'en déplorer les impacts sur la productivité du travail, mais bien de lutter en amont pour négocier des conditions qui déterminent une bonne qualité de vie au travail et une bonne qualité du travail.

Dans les entreprises pourvues de sections syndicales depuis les ordonnances travail du 22 septembre 2017, figure, au titre des dispositions d'ordre public, l'obligation d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité femmes/hommes, portant notamment sur la qualité de vie au travail.

Dans la fonction publique, les plans d'actions doivent être élaborés au plus près des agent·e·s, en concertation avec les organisations syndicales.

À défaut d'accord, une négociation annuelle doit s'ouvrir, portant notamment sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salarié·e·s, les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle femmes/hommes en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, de droit à la déconnexion et de télétravail, etc.

Pour l'UNSA et ses élu·e·s, la négociation de tels accords est une priorité et doit permettre de prendre en compte, notamment :

- la charge de travail qui est le plus souvent mesurable et doit correspondre aux capacités et moyens conférés à sa réalisation. Il s'agit de veiller particulièrement aux transferts de charges liés à l'industrialisation des processus, à la suppression de fonctions supports, à l'exigence croissante de polyvalence ou encore à la mise en place des Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).
- les rythmes de travail qui doivent tenir compte de plusieurs facteurs (équilibre vie professionnelle/vie privée, temps de travail, temps de trajet, rythmes, congés annuels...). Le repos hebdomadaire, la limitation du travail de nuit, les salarié·e·s « au forfait » sont autant de sujets sur lesquels des négociations, permettant de poser un cadre adapté à chaque métier, en tenant compte des évolutions économiques technologiques et sociétales, doivent avoir lieu.
- les modèles de management qui doivent être analysés à l'aune des coûts sociaux qu'ils génèrent. Par exemple, le « lean management », supposé améliorer l'autonomie des agent·e·s et des salarié·e·s s'est souvent limité à une chasse aux temps morts et est devenu un vecteur de souffrance mentale des agent·e·s et des salarié·e·s.
- l'articulation vie professionnelle/vie privée qui dépend également des formes d'organisation du travail. L'UNSA soutient que celle-ci doit être la plus adaptée possible pour permettre l'amélioration de la qualité de vie des agent·e·s et des salarié·e·s.

L'UNSA revendique la réalisation d'une évaluation nationale qualitative et quantitative des accords conclus « Qualité de vie au travail ».

Dans la fonction publique, l'UNSA revendique la négociation de « chartes d'équilibre des temps de vie » avec les organisations syndicales et leurs mises en œuvre.

E. Santé au travail et Institutions représentatives du personnel

La protection et la promotion de la santé des travailleur·euse·s relèvent de la responsabilité civile et pénale des employeur·euse·s et leur confèrent une obligation de moyens et de résultats. Pour atteindre cet objectif, il est indispensable d'instaurer un dialogue social franc et loyal qui s'inscrit dans le temps.

L'organisation d'un dialogue social efficace dans ce domaine nécessite une expertise pour nos élu-e-s, des moyens, des méthodes et des outils adaptés, sur l'ensemble des lieux de travail pour prévenir efficacement la dégradation de la santé des travailleur-euse-s.

D'ici le 1er janvier 2020, les CHSCT dans les entreprises privées n'existeront plus. Toutefois, leurs missions seront assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses, une CSSCT peut être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégué-e-s syndicaux-ales, d'un commun accord entre l'employeur-euse et le CSE.

L'UNSA revendique la mise en place d'une CSST dans toutes les entreprises pourvues de CSE.

Dans la fonction publique, l'UNSA réaffirme son attachement fort aux missions des CHSCT.

L'étude de la DARES relative à l'évolution des conditions de travail en France 2013-2016 démontrant que ces conditions de travail s'améliorent dans tous les secteurs sauf dans la fonction publique et se dégradent dans la fonction publique Hospitalière, nous refusons la disparition de l'instance représentative des personnels dédiée.

Régulièrement les réorganisations des services publics creusent l'écart entre les moyens de ces services publics et les attentes de la population à leur égard, exposant les agent-e-s public-que-s attaché-e-s au service public à un conflit de valeurs mais également aux agressions des usager-ère-s mécontent-e-s.

Les opérations de concentration et de regroupement que nous connaissons dans les différents versants de la fonction publique nécessitent des moyens renforcés afin de préserver la santé et la sécurité des agente-s public-que-s exposé-e-s aux restructurations.

Pour cela l'UNSA revendique la mise en place de moyens accrus pour la formation des représentants-es du personnel (membres CSST, représentant-e-s de proximité, membres du CHSCT, élu-e-s CSE).

Pour l'UNSA, l'accompagnement au changement des organisations doit se concrétiser. A l'heure de mutations profondes du monde du travail (plateforme numérique, digitalisation...) et de constantes restructurations, la santé des agent-e-s et des salarié-e-s est fortement éprouvée. Cette dimension doit désormais être prise en compte lors de la mise en place des mutations avec un suivi dès qu'il y a réorganisation et/ou restructuration. L'UNSA demande que des études d'impact des mutations sur la santé soient obligatoires, réalisées par des cabinets d'expertise agréés, financées par les employeur-euse-s et présentées dans les instances représentatives du personnel.

F. Services de santé au travail

Pour assurer la santé, la sécurité et des conditions de travail adaptées aux travailleur-euse-s, un réseau d'acteurs et d'actrices dédiée-s, pluridisciplinaires, présent sur l'ensemble du territoire est nécessaire.

Tout-e salarié-e, du public comme du privé, doit bénéficier d'une médecine du travail et d'un service social de prévention. L'UNSA demande que ceux-ci soient dotés de compétences humaines pluridisciplinaires et de moyens financiers leur permettant d'assurer l'intégralité de leurs missions.

L'UNSA réaffirme son attachement à la médecine du travail et de prévention dans les services de santé au travail (SST). L'UNSA souhaite que le champ de la promotion de la Santé soit davantage investi, ce qui suppose que la médecine du travail soit moins exclusivement tournée vers la visite médicale. L'UNSA exige le respect du cadre légal d'un suivi obligatoire des travailleur-euse-s dans toutes les structures.

G. Risques psychosociaux et épuisement professionnel

Pour l'UNSA, sont une priorité le renforcement de la prévention primaire des risques psychosociaux en milieu professionnel, la lutte contre les violences, le harcèlement, le sexisme et toutes les formes de discriminations qui sont des facteurs essentiels dans la dégradation de la santé mentale.

L'UNSA revendique la reconnaissance, au tableau des maladies professionnelles, des nouvelles pathologies générées par les atteintes à la santé mentale par l'exposition en milieu professionnel, comme le syndrome d'épuisement professionnel (burn out).

L'UNSA demande que soit étudié le phénomène émergent d'ennui au travail (bore out).

H. Plan santé au travail

Pour l'UNSA, il est indispensable d'élaborer une véritable stratégie nationale de santé au travail afin de permettre une cohérence, une meilleure synergie entre les acteurs et d'impulser des actions novatrices. L'UNSA considère l'élaboration de plans pluriannuels nationaux de santé au travail comme un axe majeur de la mise en œuvre concrète d'une politique de santé au travail, aussi bien pour le public que pour le privé.

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) doit rester le moteur de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans pluriannuels de santé au travail. L'UNSA veillera à ce que les prochains répondent aux enjeux auxquels sont confrontés les travailleur-euse-s français-e-s dans toutes leurs composantes et sur l'ensemble des secteurs, public et privé.

L'UNSA souhaite qu'une attention particulière soit portée aux salarié-e-s des très petites entreprises (TPE) en matière de santé et de qualité de vie au travail, notamment au niveau des branches professionnelles. Pour l'UNSA, il est important de doter le COCT d'une capacité d'observation et d'analyse des conditions de travail ainsi que d'évaluation des modalités d'intervention mises en œuvre afin de les améliorer.

VI. Egalité, défense des droits humains et lutte contre les discriminations

L'UNSA a fondé son engagement sur le respect de droits et de valeurs, figurant notamment dans sa charte et qui rappelle son attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du service public, au droit à l'emploi, à la fraternité, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale.

Les discours de haine, les violences et les discriminations prennent notamment racine dans les préjugés et les stéréotypes. Leur traduction dans le monde du travail appelle une réponse syndicale, qui ne se limite pas uniquement au champ du travail mais à l'ensemble de la société, et qui répond à la question fondamentale du bien-être au travail. Aussi, plus concrètement, l'UNSA se doit d'agir -en lien avec la société civile- en revendiquant et en mettant en œuvre des actions de défense et la promotion des droits Humains, en faveur de l'égalité des droits et de la lutte contre les violences et les discriminations, au sens de l'article L1132-1 du Code du Travail.

A. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire dans la législation française. Malgré les textes législatifs, les inégalités persistent : dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière, non-mixité des métiers, précarité via le temps partiel subi, rémunérations et retraites plus faibles.

Pour l'UNSA, l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux, mais c'est aussi un enjeu économique et social. Pour rendre effective cette égalité, il faut mener une réflexion globale et transversale car elle repose sur un système à la fois politique, économique, social et culturel.

Cette réflexion doit aussi être menée au niveau européen, en particulier au sein du Comité « Femme » de la CES dans laquelle l'UNSA est représentée.

Au niveau de l'entreprise, comme de la fonction publique, des indicateurs lisibles doivent être mis en place pour appréhender les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Ils doivent prendre en compte : l'âge, le diplôme, le sexe, les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail. Pour que les discriminations salariales cessent, il faut passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat pour toutes les salariées du public et du privé.

Pour l'UNSA, le travail des femmes est un facteur de croissance et de performance, de cohésion au sein de la société, d'émancipation et d'autonomie pour les femmes. Lutter contre ces inégalités dans le monde du travail relève pleinement de nos valeurs et de nos principes : transformation sociale, lutte contre les discriminations, lutte contre les injustices, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment au travail où le lien de subordination s'ajoute aux rapports de domination.

L'UNSA s'engage avec ses fédérations et ses syndicats dans les territoires, les branches, les entreprises, la fonction publique et dans ses instances syndicales à promouvoir une véritable égalité professionnelle qui passera, entre autres, par :

- des actions pour le respect de la législation sur l'application des dispositions prises en faveur de l'égalité, notamment lorsque notre organisation syndicale constatera des écarts de moyenne sur les rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- un recensement des données de genre afin que les bénéficiaires des dispositifs de formation, d'avancement, de postes à responsabilité dans les entreprises ou les organisations syndicales ne soient pas discriminés en fonction du genre ;
- favoriser un temps et une organisation du travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par une identification des normes, des habitudes, des procédures, des lieux et des heures des réunions, y compris dans notre organisation syndicale ;
- s'assurer que l'égalité soit en permanence l'affaire des femmes et des hommes, des chef-fe-s d'entreprise et des salarié-e-s, des associations et des structures syndicales comme des citoyen-ne-s en déclinant le principe de l'égalité des droits ;
- des actions visant la déconstruction des stéréotypes liés aux représentations « genrées » des métiers qui doivent permettre à chacune et chacun de ne pas s'interdire l'accès à tous types d'emplois. « Désexuer » les métiers, c'est déconstruire la « ségrégation professionnelle ». Ces actions commencent dès l'école. Elles se poursuivent par la formation et la valorisation des métiers à prédominance féminine, dans les négociations sur les classifications pour une meilleure reconnaissance des qualifications et pour permettre de valoriser pleinement les caractéristiques du travail associé aux femmes.

Ces inégalités relèvent de mécanismes systémiques. Ils nous engagent en tant qu'organisation syndicale à promouvoir le militantisme féminin dans nos pratiques syndicales, à renforcer la mixité, notamment en se fixant comme objectif de parvenir à la parité dans nos instances nationales et territoriales.

Cela passe par l'engagement de tou-te-s nos représentant-e-s à respecter la charte de l'UNSA sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

B. Lutte contre le sexisme

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes et passent très souvent inaperçues. Elles impactent réellement la vie des travailleur-euse-s (stress, isolement, etc.).

Dans le public comme dans le privé, pour l'UNSA, il faut :

- mettre en place des référent-e-s formé-e-s et indépendant-e-s de l'employeur-euse pour accompagner les victimes et alerter les employeur-euse-s ;
- faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation dans toutes les entreprises et la fonction publique ;

- former l'ensemble des professionnel-le-s (RH et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat-e-s, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...) et les représentant-e-s du personnel ;
- ajouter ce thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles aux accords Égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EPQVT), en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération.

Etendre les prérogatives et renforcer les moyens des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseiller-ère-s de la salariée ou du salarié à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.

L'UNSA s'engage à développer des campagnes d'éducation et de sensibilisation auprès de ses militant-e-s, à promouvoir une approche de tolérance zéro contre la violence et le harcèlement contre les femmes, dans nos syndicats, à dénoncer la loi du silence et à condamner tout comportement sexiste.

C. Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

Pour l'UNSA, le syndicalisme est antinomique des conceptions populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. L'UNSA revendique un modèle de société au cœur duquel se trouveraient les libertés individuelles et collectives ainsi que le respect des droits de la personne humaine et de la dignité humaine.

Dans une société marquée par les difficultés économiques et par la diversité des travailleur-euse-s, la prise en compte de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, dans le monde du travail, constitue une obligation éthique.

Pour l'UNSA, lutter contre les discriminations au travail, c'est combattre les inégalités de traitement fondées sur des critères prohibés par la loi. Cela exige de repenser les pratiques de recrutement et les approches managériales, pour contrer les tendances systémiques à l'exclusion du marché du travail et favoriser ainsi l'égalité des chances dans le déroulement de carrières.

D. Lutte contre les LGBTphobies

Les LGBTphobies au travail sont une réalité : moqueries, insultes, discriminations, placardisation... Les différentes enquêtes sur la situation des LGBT+ (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans) dans l'entreprise prouvent que ces populations peuvent vivre un enfer, la question de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre étant la plupart du temps renvoyée à la sphère privée.

En tant qu'organisation représentative des travailleurs et des travailleuses, l'UNSA refuse que certain-e-s se trouvent en situation de discrimination sur leur lieu de travail et doit militer pour une égalité de traitement de toutes et tous. Elle doit aussi militer pour un cadre de travail inclusif pour les personnes LGBT+. En ce sens, l'UNSA soutient les actions de sensibilisation et formation menées par les acteurs associatifs ou par les entreprises elles-mêmes. Elle milite pour que des politiques publiques ambitieuses soient menées afin de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre au sein des entreprises et de la fonction publique. L'ensemble des composantes de l'UNSA doit donc se saisir de ces questions lorsque des travailleur-euse-s de son périmètre sont exposé-e-s à des discriminations.

L'UNSA constate que les familles dans toutes leurs diversités, qu'elles soient homoparentales ou recomposées, ne sont pas toutes sécurisées par le droit. Cela a des incidences dans la vie au travail pour les parents, même s'ils n'ont pas de reconnaissance légale. Or, s'il revient au législateur de faire évoluer le code civil, le droit du travail et les négociations collectives peuvent d'ores et déjà garantir plus de sécurités pour l'ensemble des parents, notamment pour garantir un égal accès en termes de congé parental, de garde d'enfant malade ou d'aménagement des congés.

Aux côtés des associations LGBT, l'UNSA a aussi réaffirmé que les droits fondamentaux des personnes trans doivent être respectés et que les procédures de changement d'état civil doivent être réformées et simplifiées. Elle s'engage à diffuser les bonnes pratiques afin de permettre un climat plus inclusif pour les personnes trans au travail.

E. Laïcité et droits de l'homme

Lutter contre les discriminations, c'est aussi comprendre et respecter l'autre. La République laïque garantit la liberté absolue de conscience et d'opinion à chacun. Elle protège le citoyen et la citoyenne dans sa liberté de croire et de ne pas croire. C'est pourquoi l'UNSA affirme son attachement inconditionnel à la laïcité de l'Etat.

La loi du 9 décembre 1905 permet à toutes et à tous de bénéficier de la liberté absolue de conscience et garantit la neutralité de l'Etat. L'UNSA ne saurait accepter une quelconque mise en cause des principes fondamentaux de cette loi.

Les difficultés posées par la manifestation de revendications religieuses dans les entreprises privées ont fait irruption depuis plus d'une décennie. Aujourd'hui, ces difficultés sont de plus en plus présentes et se manifestent sous de nouvelles formes, avec des demandes en matière d'aménagement du temps de travail, de mise à disposition de locaux de prières ou des refus de travailler avec des personnes de l'autre sexe.

Le cadre juridique en matière de liberté de conscience est clair, mais un des enjeux est celui de savoir comment cette liberté s'articule avec l'organisation du travail : respect des consignes, des horaires, des règles de sécurité. Et s'il revient aux entreprises de se doter des moyens de créer les conditions du « vivre-ensemble » qui sont parfois bousculées par des revendications religieuses ou des pratiques qui provoquent des tensions, les militantes et militants syndicaux peuvent être interpellé·e·s. Ils doivent alors se donner les moyens d'agir afin d'être en capacité d'informer les travailleur·euse·s sur les textes de loi en vigueur, pour assurer la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel, pour assurer qu'aucun prosélytisme ou action syndicale ne repose sur les revendications communautaires, et refuser toute dérive comportementale excluante ou discriminatoire entre collègues.

Les restrictions à la liberté d'expression religieuse ou non doivent donc être justifiées et proportionnées.

Membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), l'UNSA participe à la rédaction et à l'adoption d'avis dans le domaine des droits de l'homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

Au plan institutionnel, l'UNSA amplifiera sa coopération avec l'Observatoire de la laïcité dont le remarquable travail s'est imposé comme une référence. Par ailleurs, l'UNSA se rassemblera avec toutes les organisations qui défendent le principe de la laïcité et qui refusent son instrumentalisation.

F. Libertés individuelles à l'ère d'internet et « neutralité du net »

Pour l'UNSA, le droit à la déconnexion, l'utilisation des outils numériques, la qualité de vie au travail, doivent être négociés dans leur globalité. Le droit au télétravail issu des ordonnances Macron doit être financé par l'entreprise.

Le droit du travail impose à l'employeur·euse de fournir à ses salarié·e·s les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. L'utilisation d'outils informatiques personnels à des fins professionnelles ne doit pas permettre de s'affranchir de cette obligation.

Face à l'hégémonie croissante des GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft) et des BATX (Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi), la « neutralité du Net », en assurant l'égal traitement des flux d'information, permet de garantir que l'accès au réseau ne dépend pas des ressources financières des utilisateurs et des utilisatrices. Ce principe exclut également toute discrimination positive ou négative à l'égard de la source, de la destination ou du contenu de l'information transmise sur le réseau, et ce dans le cadre du respect des lois en vigueur.

Pour l'UNSA, la « neutralité du net » doit être respectée en Europe. La « neutralité du net » est garante de l'égalité et de la liberté des citoyen-ne-s dans leur rapport à l'internet. C'est pourquoi, comme droit fondamental, l'UNSA est favorable à son inscription dans la constitution française.

D'autre part, les salarié-e-s doivent pouvoir bénéficier réellement du droit à l'oubli des données à caractère personnel consacré par la loi « informatique et libertés » entrée en vigueur en 2018.

L'utilisation de l'Intelligence Artificielle pour recruter ou évaluer les performances des salarié-e-s pose des problèmes éthiques majeurs. Elle doit être strictement encadrée.

VII. Notre syndicalisme

A. Le syndicalisme aujourd'hui

1. Faire face à la crise du syndicalisme

Le syndicalisme français est très divisé. Il reste faible et n'arrive pas à conquérir de nouveaux et nouvelles adhérent-e-s. L'estimation du taux national de syndicalisation (11% au total, dont 8% de syndiqué-e-s pour le secteur privé) le confirme. Il y a clairement un désintérêt, voire parfois une méfiance, de la part de la majorité des travailleur-euse-s pour les organisations syndicales. Le syndicalisme est, de surcroît, fragilisé tant par ceux et celles qui, dans le patronat, s'en méfient ou le combattent, que par ceux et celles qui, parmi les politiques, pensent que les partenaires sociaux n'ont qu'un rôle accessoire. Nombreux sont désormais celles et ceux qui doutent de l'utilité ou de l'efficacité du syndicalisme, pour elles et pour eux et comme pour l'intérêt général, non seulement parmi les non syndiqué-e-s mais aussi, parfois, parmi les adhérent-e-s ou les sympathisant-e-s des syndicats. Si on y ajoute le contexte de la montée des populismes à l'ère d'une sphère médiatique et des réseaux sociaux omniprésents qui globalisent les images et les représentations, l'avenir même du syndicalisme est interrogé.

Consciente que le syndicalisme est en crise, crise à laquelle il a parfois lui-même contribué, l'UNSA prend ses responsabilités. On ne peut pas penser le syndicalisme d'aujourd'hui dans un format identique à celui des années 1950-1990. L'évolution des emplois, des conditions de vie et de travail, la digitalisation, le développement des nouveaux modes de communication, l'urgence environnementale, les mobilités professionnelles... sont autant d'éléments que nous devons intégrer pour offrir aux travailleur-euse-s un projet syndical et un cadre d'adhésion en adéquation avec le monde réel. Car, pour l'UNSA, le syndicalisme d'adhésion reste une priorité.

L'UNSA engagera une réflexion, impliquant ses composantes, sur l'avenir du syndicalisme comme sur ses propres pratiques, en faisant appel à ses adhérent-e-s, ses sympathisant-e-s ainsi qu'à la majorité des travailleurs-euse-s qui ne sont syndiqué-e-s nulle part. Elle tentera ainsi d'ouvrir avec elles et eux des pistes permettant de retrouver un lien de confiance et d'adhésion avec les travailleurs-euse-s. Sur la base des valeurs et du principe organisationnel de l'autonomie qui ont fondé l'UNSA, elle s'efforcera de traiter, notamment plusieurs questions : quels services et nouveaux services offrir pour mieux répondre aux aspirations nouvelles ? Quels nouveaux modes d'organisation inventer ? Quelles modalités d'engagement proposer ? Comment le syndicalisme peut-il contribuer à conjuguer aspirations professionnelles et personnelles ? Comment peut-il, au-delà de la seule satisfaction de revendications, participer réellement à l'intérêt général, à l'épanouissement et au bien-être de chacun et chacune ?

L'UNSA, de par l'originalité de sa création et de son organisation, ne part pas de rien. C'est justement ce qui lui donne, dans ce moment de doute sur le syndicalisme, une responsabilité particulière. Comme les réponses attendues impliquent l'ensemble du syndicalisme, l'UNSA s'efforcera évidemment de croiser avec d'autres cette réflexion.

2. Défendre le dialogue social et la démocratie sociale

Le dialogue social et la culture du compromis peuvent et doivent progresser en France. Pour cela, les décideur-euse-s politiques et l'ensemble des employeur-euse-s doivent valoriser cette méthode utile à la démocratie sociale et complétant la démocratie politique.

Cette démarche qui donne toute sa place aux partenaires sociaux et toute sa chance au dialogue social est par ailleurs la méthode la plus efficace pour affronter dans les meilleures conditions, les grandes transitions en cours, et notamment, celles concernant l'urgence environnementale ou les révolutions technologiques.

A tous les niveaux, le dialogue social doit être favorisé : dans les entreprises et les services, les branches et les trois versants de la fonction publique ainsi qu'au niveau national interprofessionnel, avec le patronat comme avec les pouvoirs publics. Pour cela des moyens sont nécessaires pour faire vivre ce dialogue.

Ainsi les représentant·e·s syndicaux·ales, dans tous les métiers et tous les secteurs, doivent bénéficier de temps libéré à la hauteur des besoins. L'UNSA demande en particulier la création ou le renforcement de temps de délégation syndicale permettant aux travailleur·euse·s du Privé comme du Public de s'investir dans les structures interprofessionnelles.

L'UNSA revendique que pour valoriser le dialogue social et le garantir, il soit inscrit dans la constitution.

3. Pour une juste représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 et celle du 5 juillet 2010 ont eu le mérite de rompre avec un syndicalisme excessivement institutionnalisé. Désormais, ce sont les voix des travailleur·euse·s qui, à travers les résultats électoraux, déterminent la représentativité en cohérence avec l'implantation réelle dans les entreprises et les administrations.

Si l'établissement en fonction des votes de la représentativité dans les entreprises, les branches, les administrations est une évolution très positive, il subsiste un problème concernant la représentativité interprofessionnelle. L'UNSA revendique que la représentativité interprofessionnelle nationale soit calculée en intégrant aussi la représentativité fonction publique, dans tous les cas où un mandat de représentation concerne l'ensemble des travailleur·euse·s qu'ils ou elles soient salarié·e·s ou agent·e·s public·que·s.

Pour l'UNSA, cette revendication d'une nouvelle représentativité globale intégrant tou·te·s les votant·e·s du Privé comme du Public ne se substituerait pas à celles issues des lois du 20 août 2008 et du 5 juillet 2010, elle la compléterait logiquement. Elle permettrait, pour chaque cas où les questions concernent tou·te·s les travailleur·euse·s, d'avoir une entrée plus juste et légitime qu'aujourd'hui. C'est une exigence que portera l'UNSA dans la droite ligne de ses combats précédents pour une démocratie sociale plus forte, où les syndicats tirent leur représentativité et leur force du seul vote des salarié·e·s.

4. Assumer notre ligne réformatrice, combative et singulière

Sur beaucoup de grands sujets, les grands courants du syndicalisme français sont divisés. Cette réalité trouve ses racines dans l'histoire et l'appréciation que les uns, les unes et les autres ont des réalités économiques et surtout des solutions envisagées pour régler les problèmes ou aboutir sur de nouveaux droits. En la matière, la période que nous vivons est particulièrement parlante car elle met en exergue les différences de lignes syndicales quand il faut passer de la contestation aux propositions.

L'inefficacité syndicale française réside aussi dans l'incapacité qu'ont les syndicats, lorsqu'ils pensent la même chose, à se rassembler pour promouvoir et assumer ensemble des solutions. L'UNSA agira à chaque fois que possible et à tous ses niveaux pour provoquer ce rassemblement.

L'UNSA depuis sa création, s'inscrit dans la lignée des syndicats réformatrices qui veulent être combattifs mais surtout efficaces pour régler les problèmes et fabriquer des solutions positives. L'UNSA prône des relations intersyndicales loyales et, quand elle est possible, propose l'unité d'action la plus large, tout en travaillant, conformément à sa charte et à ses statuts, au rassemblement du syndicalisme réformatrice.

Ainsi sur les grands sujets à l'ordre du jour, l'UNSA travaillera avec d'autres, dans un état d'esprit qui privilégie l'efficacité au dogmatisme.

Le dialogue, voire l'action commune avec d'autres syndicats, exige que l'UNSA renforce son travail interne de réflexion et d'élaboration de ses propres positions. L'UNSA doit, de plus, faire mieux entendre des travailleur·euse·s, de l'opinion publique et de ses interlocuteur·trice·s, sa propre voix réformatrice, combative et singulière, lui permettant de participer concrètement à la transformation sociale.

5. L'UNSA, forte de ses valeurs et de son indépendance

L'UNSA pratique un syndicalisme intransigeant sur les valeurs inscrites dans sa charte constitutive. Notre syndicalisme puise ses racines dans la longue histoire du mouvement ouvrier ainsi que dans l'histoire des fédérations et des syndicats qui la composent. Laïque et indépendante, l'UNSA lutte résolument contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie. Elle combat toutes les discriminations et agit contre le sexisme et l'homophobie.

Le syndicalisme que porte l'UNSA n'est pas seulement celui des intérêts matériels et moraux des travailleur·euse·s, mais aussi celui de l'intérêt général. Notre syndicalisme est porteur d'un projet de transformation de la société.

L'UNSA refuse le syndicalisme politisé et bureaucratique. A contrario, elle conçoit son syndicalisme comme indépendant du patronat et des gouvernements, des partis politiques, des dogmes et appareils religieux.

L'UNSA décide librement de ses revendications, de ses actions et définit ses propositions en toute liberté, sans être l'objet de consignes ou de pressions extérieures d'où qu'elles viennent. Les prises de position de l'UNSA sont ainsi exclusivement élaborées dans ses instances et nulle part ailleurs.

6. Libres ensemble

L'organisation de l'UNSA tient en deux mots : Libres ensemble. Ces deux mots indissociables garantissent l'autonomie des composantes mais aussi la cohérence de l'Union.

L'autonomie s'exerce comme un modèle démocratique, à chaque niveau de l'UNSA, selon le principe de subsidiarité. Elle ne prend son sens qu'associée à l'exercice de la responsabilité, de l'efficacité et de la solidarité. C'est pourquoi à l'UNSA, les syndicats de métiers déterminent leur action dans le cadre de l'intérêt général. Cependant, l'autonomie n'est pas l'ignorance du collectif et de notre bien commun qu'est l'UNSA. Ainsi, chaque composante de l'UNSA se conforme à notre Charte des valeurs ainsi qu'à notre Charte éthique, solidaire et financière. À chaque niveau, entreprises, branches, interprofessionnel, l'autonomie doit s'exercer dans un esprit de responsabilité, voire de co-responsabilité, dans un souci permanent de cohérence.

Au niveau de l'entreprise, du service, de l'établissement, des collectivités : les délégué·e·s syndicaux·ales sont porteur·euse·s des revendications des salarié·e·s ou agent·e·s dans le cadre des mandats de la section ou du syndicat.

Au niveau de la convention collective, du ministère, de la direction générale des collectivités locales (DGCL) : les représentant·e·s UNSA interviennent sur des mandats définis par leurs fédérations, leurs syndicats nationaux ou leur union de fédérations.

Au niveau interprofessionnel : ce sont les représentant·e·s de l'UNSA nationale, porteur·euse·s des mandats de l'Union, décidés par ses instances, qui défendent les revendications pour tou·te·s les travailleur·euse·s, quel que soit leur métier. Sur les territoires, les structures interprofessionnelles de l'UNSA (UD, UR, UL) déclinent la ligne nationale de l'UNSA et relaient les mandats nationaux, en les adaptant sur leur champ aux réalités économiques et sociales de leur territoire.

L'autonomie c'est l'opposé du centralisme autoritaire. Pour que les délégué·e·s d'entreprise agissent en toute liberté, l'UNSA et ses fédérations leur fournissent, formation, aide et assistance pour leur permettre, par eux-mêmes et par elles-mêmes de défendre efficacement les travailleur·euse·s. À l'UNSA, les permanent·e·s, les élu·e·s, les détaché·e·s syndicaux·ales sont au service des syndiqué·e·s et des travailleur·euse·s. Les représentant·e·s de l'UNSA dans les institutions, à tous niveaux, restent des syndicalistes et rendent compte de leur action, devant celles et ceux qui les ont mandaté·e·s. Pour l'UNSA, l'institutionnalisation, la bureaucratie sont des fléaux du syndicalisme.

B. Un syndicalisme de services et d'engagement

1. Des services mutualisés et modernes

A l'UNSA, le syndicalisme de services doit s'imposer sous toutes ses formes : services aux adhérent·e·s, services aux militant·e·s, services à nos structures territoriales (UR, UD, UL), services à nos syndicats, fédérations...via des plateformes de services intégrées et pilotées par l'UNSA. Nous devons mettre en œuvre tout ce qui facilite, promeut et rend efficace le développement de nos différentes structures syndicales sur l'ensemble du territoire.

Dans cet esprit, l'UNSA doit renforcer son offre interne de services en multipliant les plateformes mutualisées pour différents objets : appui/conseil aux syndicats, sections syndicales et fédérations, aide aux structures territoriales, aide juridique, aide et suivi du développement, assistance à la communication, aide à la gestion et à la transparence financière, formation (CEFU), assistance aux campagnes électorales, TPE...

La mise en place de plateformes mutualisées de services permettra aussi de faire des économies d'échelle (financières et humaines) qui donneront des marges à l'UNSA pour investir encore plus dans son développement.

Cette logique organisationnelle intègre la nécessité d'adapter les fonctionnements de l'UNSA à la réalité militante et aux capacités d'engagement de nos adhérent·e·s. En inventant un fonctionnement basé sur la mutualisation, l'échange, l'aide et l'assistance, l'UNSA veut dépasser les difficultés de fonctionnement que connaissent les structures syndicales, pour assumer leurs missions avec des moyens humains souvent très largement insuffisants.

La mise en place des services UNSA dans les structures territoriales des DROM/COM devra prendre des formes adaptées. Cette organisation particulière intégrera notamment les difficultés posées par l'éloignement et le décalage horaire.

L'UNSA doit s'emparer pleinement des outils numériques pour en exploiter les capacités, pour nous-même (facilité de partage et de diffusion), comme pour les travailleurs et les travailleuses que nous représentons (outil de contact et d'organisation). Blogs, Youtube, Facebook, Sites internet, Twitter, Instagram etc..., les outils du web et les réseaux sociaux sont des outils complémentaires pour notre développement, pour l'échange et la diffusion de nos revendications et positions. Ces nouveaux outils peuvent également permettre à l'UNSA de mieux s'organiser en interne, de gagner du temps et de réduire les distances (visio-conférence, téléconférence).

Pour l'UNSA, l'utilisation des réseaux sociaux est devenue primordiale pour le développement, dans ce cadre l'Union doit s'emparer de ces nouveaux modes de diffusion et accompagner ses différentes structures en proposant un service « cloud » syndical pour pouvoir s'adresser aux travailleur·euse·s hors du collectif de travail en proposant notamment des formations spécifiques pour les élu·e·s et militant·e·s en responsabilité.

2. Favoriser l'engagement à l'UNSA

L'UNSA doit aussi favoriser l'engagement interprofessionnel. Le CEFU, qui a déjà lancé de nombreux programmes pour accompagner les nouvelles volontés et les former, aura un rôle déterminant à jouer. Mais l'ensemble des structures interprofessionnelles de l'UNSA doit être encore plus accueillant aux bonnes volontés et trouver le moyen de les susciter.

Les syndicats et fédérations doivent faire preuve de solidarité en participant à la vie de ces structures. La seule question des moyens en délégations ne suffit pas, il faut aussi que des femmes et des hommes aient envie de s'engager dans l'UNSA.

L'UNSA doit aussi s'interroger sur les raisons qui poussent de nombreux·es travailleur·euse·s à se détourner des structures politiques ou syndicales traditionnelles mais qui semblent trouver une autre voie d'engagement à travers des actions concrètes souvent organisées par la sphère associative, notamment sur l'environnement, l'aide aux

populations pauvres, ou la solidarité active avec les plus fragiles ou les plus vulnérables. L'UNSA doit prendre en compte ces aspirations pour les rendre compatibles ou concomitantes à l'engagement syndical.

La participation des jeunes en tant que militant.e.s et adhérent.e.s à l'UNSA doit être une priorité. Ceci passe, à la fois, par des actions soutenues par les structures interprofessionnelles, mais aussi par des liens plus forts avec les structures de la sphère associative où l'engagement des jeunes est important. Une démarche active en direction des jeunes, permettra le développement et le renouvellement de l'UNSA.

L'UNSA aura aussi à réfléchir sur les nouvelles formes d'un engagement qui est parfois ponctuel, ciblé sur un sujet. De nombreuses femmes et de nombreux hommes peuvent avoir envie de participer à la vie de notre organisation sans avoir beaucoup de temps à y consacrer et sans pour autant abandonner d'autres activités ou engagements. Prendre en compte, dans leur complexité et leur singularité, ces situations individuelles, c'est aussi pour l'UNSA une opportunité pour rassembler des milliers et des milliers de nouvelles forces vives.

Pour renforcer le lien militant en son sein, l'UNSA mènera une réflexion sur les nouveaux modes de gouvernance en lien avec la réalité et les nouvelles demandes d'engagement. Elle pourra mener des expérimentations dans ses instances.

Glossaire

AEEH : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANLCI : Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie
ASPA : Allocation de Solidarité aux Personnes Agées
ASV : Adaptation de la Société au Vieillessement
BATX : Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi
BDES : Base de Données Economiques et Sociales
BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CADES : Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale
CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie
CDCA : Comité Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEFU : Centre d'Etude et de Formation de l'UNSA
CEP : Conseil en Evolution Professionnelle
CES : Confédération Européenne des Syndicats
CET : Compte Epargne Temps
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CICE : Crédit Impôt Compétitivité Emploi
Cloud : espace de stockage et de traitement de l'information qui utilise des serveurs distants (en général accessibles par Internet)
CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
CNCDH : Commission Nationale Consultative pour les Droits de l'Homme
CNCP : Comité National de la Certification Professionnelle
CNEFOP : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité Pour l'Autonomie
COCT : Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail
COP 21 : 21e COnférence des Parties sur les changements climatiques
COPANEF : Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
CPA : Compte Personnel d'Activité
CPF : Compte Personnel de Formation
CPRI : Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles
CRDS : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CSE : Comité Social et Economique
CSG : Contribution Sociale Généralisée
CSI : Confédération Syndicale Internationale
CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CTS : Conseil Territorial de Santé
DALO : Droit Au Logement Opposable
DGCL : Direction Générale des Collectivités Locales
DMP : Dossier Médical Partagé
EAJE : Etablissement d'Accueil des Jeunes Enfants
EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EPQVT : Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail
ETP : Equivalent Temps Plein
FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FPSP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

GAFAM : Google Amazon Facebook Apple Microsoft
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IA : Intelligence Artificielle
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRP : Instances Représentatives du Personnel
LFSS : Loi de Financement de la Sécurité Sociale
LGBT : Lesbian, Gay, Bi, Trans
Loi TEPA : Loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
NAO : Négociations annuelles obligatoires
NATU : Netflix, Airbnb, Tesla, Uber
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODD : Objectifs de Développement Durable
OIT : Organisation Internationale du Travail
OPCO : OPérateurs de COmpétences
OMC : Organisation Mondiale du Commerce
OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS : Organisation Mondiale de la Santé
OPMQC : Observatoire Professionnel des Métiers, des Qualifications et des Compétences
PLH : Programme Local de l'Habitat
PLU : Plan Local d'Urbanisme
PME : Petites et Moyennes Entreprises
Populisme : ce terme désigne ceux qui utilisent la démagogie et la manipulation des populations à des fins antidémocratiques.
R&D : Recherche et Développement
RH : Ressources Humaines
RQTH : Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé
RSA : Revenu de Solidarité Active
RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises
SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SIEG : Service d'Intérêt Economique Général
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SRIAS : Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale
SRU : Solidarité et Renouvellement Urbain
SST : Service de Santé au Travail
TMS : Troubles Musculo Squelettiques
TNS : Troubles Neuro Squelettiques
TPE : Très Petite Entreprise
Travailleur-euse : Toute personne travaillant dans le public ou le privé, chômeur ou non, en formation initiale ou continue, actif ou retraité
UE : Union Européenne
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience