



Résolution Générale

Sommaire

PRÉAMBULE : Un nouveau pacte social pour un nouveau modèle de société

I LA MONDIALISATION

II L'EUROPE : NOTRE COMBAT

III LES MUTATIONS DE L'ÉCONOMIE

III.1 Un nouveau contexte

III.2 Quelle politique économique ?

III.3 Pour un impôt au service de la solidarité nationale et européenne

III.4 Agir dans l'entreprise

IV L'EMPLOI

IV.1 Agir pour l'emploi

IV.2 L'accès à l'emploi

IV.3 Salaires, contrats de travail, temps de travail, statuts

IV.3.1 La Fonction publique

IV.3.2 Les séniors

IV.3.3 Les jeunes

V LE MODÈLE SOCIAL

V.1 Le Service public

V.2 La protection sociale

V2.1 Le droit à la santé pour tous

V2.2 Les retraites

V2.3 La politique familiale

V.3 La politique culturelle

VI L'ACTION SOCIALE

VI.1 La lutte contre la pauvreté

VI.2 L'accès au logement

VI.3 Pour une société inclusive

VI.3.1 Adapter la société au vieillissement

VI.3.2 Adapter la société à la différence

VII LE DROIT À L'ÉDUCATION ET

À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

VII.1 Pour une société éducative du XXI^{ème} siècle

VII.2 La formation tout au long de la vie

VII.2.1 Passer de la formation initiale au monde professionnel

VII.2.2 Le carnet personnel « formation-orientation » tout au long de la vie

VII.2.3 Négocier le plan de formation dans l'entreprise

VII.2.4 Anticiper l'évolution des emplois et des compétences

VII.2.5 Valoriser la formation en alternance

VII.2.6 Assurer la première insertion professionnelle des jeunes : le contrat d'alternance sécurisé

VIII CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ

AU TRAVAIL

VIII.1 Situation du travail

VIII.2 Les principes d'analyse de l'UNSA

VIII.3 Améliorer les conditions de travail

VIII.4 Améliorer la santé au travail

IX ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

X QUEL MODÈLE SYNDICAL ?

X.1 État du syndicalisme français

X.2 Quelle conception du syndicalisme ?

X.3 Quel syndicalisme proposer aux salariés ?

L'OFFRE SYNDICALE UNSA

La résolution générale adoptée par notre congrès de Montpellier que nous publions ici synthétise le projet syndical que l'UNSA portera pour les quatre ans à venir. Quelle offre syndicale proposons-nous aux salariés et agents publics de ce pays ?

- C'est celle d'un syndicalisme intransigeant sur ses valeurs, une UNSA laïque, qui lutte résolument contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et toutes les discriminations, une UNSA résolument favorable à la construction d'une Europe démocratique et sociale face à la mondialisation.
- C'est celle d'un syndicalisme réformiste et positif qui participe à la transformation de la société par la négociation collective, le dialogue social pour aboutir à des compromis.
- C'est celle d'un syndicalisme combatif qui a décidé d'affronter le réel pour y construire les protections nouvelles dont ont besoin les salariés d'aujourd'hui.
- C'est celle d'un syndicalisme qui inscrit son action dans le cadre de la préservation de notre planète, car, pour nous, l'économique, le social et l'environnemental doivent être pensés comme complémentaires et non pas comme opposés.
- C'est celle d'un syndicalisme qui respecte l'autonomie de ses composantes pour la proximité qu'elle donne avec le terrain mais qui, en même temps, sait porter la solidarité interprofessionnelle sur les sujets communs à tous les salariés.
- C'est celle d'un syndicalisme, enfin, qui, dans un paysage syndical français éclaté, prône des relations intersyndicales loyales les plus larges lorsqu'elles sont possibles tout en œuvrant aussi au rassemblement du syndicalisme réformiste car c'est l'intérêt des salariés.

Voilà notre projet syndical. Oui, nous pensons que le syndicalisme français a besoin de se ressourcer, de s'oxygéner, de se revivifier. Oui, nous pensons que l'UNSA peut y contribuer et oui, pour cela, nous vous appelons à faire vivre et grandir partout ce projet pour une UNSA autonome, efficace, positive, pour des salariés mieux respectés et mieux défendus !

Luc Bérille

Secrétaire général

PRÉAMBULE

Un nouveau pacte social pour un nouveau modèle de société

Le nouveau contexte économique et social mondialisé du XXI^{ème} siècle, sur fond de menaces sur la planète, et les évolutions considérables apportées par le développement accéléré des technologies, ont des répercussions sur l'ensemble du système de production et les conditions de travail des salariés mais, au-delà, sur les modes de vie et d'organisation des sociétés.

Cela impose en premier lieu au syndicalisme de penser et de promouvoir de nouveaux modes de protection pour sécuriser les parcours professionnels des salariés et conforter leurs droits de façon adaptée à ces situations nouvelles. Sa tâche ne saurait s'y arrêter.

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 ».

C'est pourquoi l'UNSA estime le moment venu de repenser le 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 la planète et pour les salariés, mais visant, au contraire, un développement durable et soutenable dans une société plus juste et solidaire mettant l'humain au cœur de son projet.

Cela implique de penser le social, l'économie et l'environnement non pas en opposition, mais comme un tout complémentaire et, dans une optique démocratique renouvelée, d'en faire le nouvel axe de nos choix de société. L'acceptation sociale 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 sa représentation sociale et politique. Cette société plus solidaire, respectueuse de l'humain et de ses droits comme de la nature, peut être le creuset d'une démocratie aboutie. Ses volets politique et social y existant pleinement, leur complémentarité ouvrirait aux citoyens 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. C'est pourquoi le syndicalisme a vocation à y occuper toute sa place pour faire valoir les intérêts des salariés, des demandeurs d'emplois et des retraités. 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 nouer des alliances avec des 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. C'est particulièrement vrai sur les questions environnementales, de consommation, de droit social, de droits démocratiques ou d'évolutions sociétales.

Ce projet est antinomique des conceptions populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. L'un des critères attestant de la vitalité de cette dernière 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 de l'homme 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 de travail.

C'est ce qui fonde notre combat pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement, pour l'égalité entre les femmes

et les hommes, contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie, l'homophobie, le sexisme et toutes les discriminations, notamment religieuses.

I La mondialisation

Pour l'UNSA, la mondialisation est une donnée incontournable. Pour autant, elle ne répond pas aux aspirations simples et légitimes de la grande majorité des femmes et des hommes : un travail décent et un avenir meilleur pour leurs enfants. C'est pourquoi en juin 2008, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté à l'unanimité une déclaration importante sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Pour l'UNSA, ce constat sur la mondialisation est toujours pertinent. D'autant que la grave crise financière de 2008 et la grande dépression qui a suivi n'ont fait qu'aggraver la situation. L'expérience des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), engagée en 2000, montre que les crises mondiales, financières, environnementales ou autres, peuvent balayer les gains du développement.

Par ailleurs, le « Pacte mondial pour l'emploi », adopté à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail, le 19 juin 2009 pour surmonter la crise, n'a pas débouché sur des décisions nécessaires, au point que le Directeur général de l'OIT a affirmé en juillet 2012 que le modèle actuel de croissance et de développement avait clairement échoué. C'est aussi le jugement porté par la Confédération syndicale internationale (CSI) lors de son dernier congrès à Berlin en mai 2014.

Avec la CSI, l'UNSA milite pour mettre la finance au service de l'économie réelle afin de garantir l'avenir des générations futures par une régulation et un contrôle efficaces et rigoureux des marchés financiers et des agences de notation.

Avec la CSI, l'UNSA revendique que le Cadre de développement des Nations-Unies pour l'après 2015 comprenne des objectifs visant le plein emploi et le travail décent, un socle universel de protection sociale, l'égalité des genres et une éducation universelle, gratuite, de qualité et accessible à toutes et à tous.

Ce Cadre doit également retenir un accès pour tous à l'eau potable et à l'assainissement, à la nourriture, à des soins de santé abordables et à la sécurité énergétique. Les actions mondiales en matière de VIH-SIDA, d'autres pandémies et maladies épidémiques doivent être placées au rang de priorité dans le programme.

Il est urgent et vital qu'un accord mondial sur le climat, ambitieux et contraignant, soit conclu, assorti d'un

engagement en faveur d'une « transition juste ».

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 de reconstruire les économies, sur la base de nouveaux modèles au service des citoyens et de leur communauté, 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 condamne le travail des enfants.

III L'Europe, notre combat

Depuis sa création, l'UNSA 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 de l'Homme et des libertés fondamentales. Les pays européens ont intérêt à se rassembler dans l'Union européenne. Seule l'action à l'échelle de l'Europe permet de s'imposer dans la mondialisation. Cette construction unique au monde, caractérisée par ses valeurs démocratiques et son modèle social, doit être renforcée, poursuivie et valorisée.

La crise 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, économiques, budgétaires et fiscaux partagés exigeant plus de démocratie.

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. Nous devons faire le choix d'une Europe sociale et économique, dont le but est le bien-être de ses peuples et des générations futures.

Or, depuis une dizaine d'années, l'Union européenne (UE) a mis au centre de sa politique les règles du marché et de la concurrence, la compétitivité par les coûts, la dérégulation et la dérèglementation. Ces choix politiques se sont encore aggravés avec la crise. L'austérité imposée à toute l'Union européenne et surtout aux pays en difficulté a débouché sur un échec économique, social et politique.

Certes, sous la contrainte de la crise, l'UE et plus particulièrement la zone euro ont avancé avec, notamment, la mise en place de l'Union bancaire qui a

établi un mécanisme de surveillance unique et un mécanisme de résolution unique. Un mécanisme européen de stabilité ainsi que le plan de rachat de dettes par la Banque centrale européenne ont également été mis en œuvre.

Pour autant, le compte n'y est pas. L'Europe ne peut se réduire à une addition de mesures techniques et comptables aussi importantes soient-elles. Il est urgent que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prenne en compte, conformément aux Traités, les exigences liées à la promotion du plein emploi, à la garantie d'une protection sociale de haut niveau, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.

L'Europe manque d'un projet politique ambitieux établissant les fondements d'une union sans cesse plus étroite entre les peuples de l'Europe.

C'est pourquoi, l'UNSA, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), revendique un changement de cap à travers la campagne « Une nouvelle voie pour l'Europe » axée sur « Un contrat social pour l'Europe » et un « plan pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité ».

L'UNSA fait aussi siennes les propositions de la CES qui sont :

- Une mise en œuvre au plus vite de la garantie pour la jeunesse⁽¹⁾ et une augmentation des moyens qui lui sont alloués.
- La convergence sociale et fiscale pour aller vers l'harmonisation.
- L'égalité de traitement pour tous les travailleurs exerçant au même endroit, y compris pour les travailleurs migrants.
- Un socle minimum de droits sociaux, dont un salaire minimum européen.
- La création d'un revenu minimum européen.
- Une Union bancaire qui doit prévenir les dérives du secteur financier et conforter le financement de l'économie réelle, notamment en direction des Petites et moyennes entreprises (PME) et des Entreprises de taille intermédiaire (ETI) ; un Fonds monétaire européen qui doit appuyer les États en difficulté.
- La transparence, le respect des normes sociales, la garantie pour les États de pouvoir intervenir pour défendre l'intérêt général dans les accords commerciaux transnationaux. Aussi l'UNSA milite pour la prise en compte de ces revendications dans le Traité transatlantique de commerce et d'investissement en cours de négociation entre les USA et l'UE (TTIP) et conteste l'accord de libre-échange conclu avec le Canada (CETA).
- Une reconnaissance accrue du rôle des partenaires sociaux européens et nationaux dans la gouvernance

économique européenne, notamment dans le semestre européen⁽²⁾ et les recommandations par pays.

- L'intégration d'indicateurs sociaux contraignants dans cette gouvernance, condition sine qua non d'une réelle prise en compte.
- Une transition juste qui vise à réduire l'impact négatif des activités humaines sur le climat et l'environnement.

III Les mutations de l'économie

La crise financière, déclenchée par la financiarisation de l'économie (importance grandissante du recours au financement par endettement des agents économiques et des états), l'absence de régulation internationale et le recours au surendettement pour soutenir la croissance, ont enfoncé les pays développés dans la stagnation économique, le chômage et la précarité.

Pour l'UNSA, au-delà des aléas de cette crise, les transformations mondiales et nationales en cours, profondes et souvent irréversibles, sont des mutations structurelles.

Elles touchent les évolutions démographiques, les équilibres économiques avec la fin de la parenthèse de croissance forte dans les pays développés, parallèlement à la montée en puissance d'économies émergentes, le développement accéléré des nouvelles technologies et la défense de l'environnement dans une planète désormais menacée par le réchauffement climatique.

Elles changent le rapport des peuples à la démocratie, comme l'organisation des sociétés et transforment les relations entre les grandes puissances.

III.1 Un nouveau contexte

Ces mutations structurelles peuvent donner lieu à des crises faute de régulations efficaces :

- crises financière, et de surendettement provoquées par les déséquilibres économiques, financiers et monétaires,
- crise environnementale, faute de gestion responsable des ressources naturelles et du réchauffement climatique,
- crises alimentaires aggravées par la spéculation sur les produits de base, par exemple,
- crise politique, dès lors que la démocratie est inexistante, impuissante ou défaillante,
- crise sociale, notamment quand les transformations économiques percutent entreprises et salariés,
- crise de responsabilité, quand les intérêts particuliers prennent le pas sur l'intérêt général,
- crise sociétale, quand les inégalités et la montée de l'individualisme menacent la cohésion sociale, quand, faute d'explication sur leur sens, les réformes deviennent anxiogènes, la peur de l'autre et de l'avenir nourrissent la montée des extrémismes et des populismes.

La mondialisation est une donnée incontournable. En vingt ans, les échanges mondiaux ont été multipliés par quatre, les échanges Sud/Sud par dix : l'intégration croissante des économies à l'échelle mondiale impose donc d'analyser et de combattre les inégalités de répartition de la richesse en prenant en compte la dimension transnationale.

Les évolutions mondiales et nationales, à vitesse accélérée ont modifié « les centres de gravité » de la planète et ont entraîné une nouvelle redistribution à l'échelle mondiale de la puissance économique, démographique et financière.

La croissance mondiale est portée à 70 % par les pays émergents, qui ne se contentent plus d'être les usines du monde.

En 2050, l'Asie et l'Afrique représenteront près de 80 % de la population mondiale.

L'espérance de vie mondiale a progressé de quatre ans entre 2009 et 2012, avec des disparités dans presque tous les pays du monde.

L'émergence de nouvelles puissances économiques est trop souvent le fruit d'un volontarisme politique éloigné de la démocratie, des droits de l'homme et des peuples.

L'ensemble de ces évolutions, auxquelles s'ajoute la nouvelle donne en matière énergétique, a contribué à modifier les équilibres géopolitiques sur un fond où la protection de l'environnement et la lutte contre le réchauffement climatique sont devenues vitales.

Pour autant, les déséquilibres financiers qui ont provoqué la crise de 2007 ne sont pas résorbés : la dette des États-Unis est toujours largement financée par les excédents commerciaux de la Chine.

Une régulation financière a été mise en œuvre au niveau des pays et au niveau européen. Elle a cependant trop souvent pour objectif de protéger les systèmes financiers nationaux. Les actions mises en place suite aux ambitions affichées en 2008 par le G20, se sont révélées décevantes, notamment en matière de lutte contre les paradis fiscaux.

Les logiques financières et budgétaires sont devenues prépondérantes dans les administrations et les entreprises qui n'ont pas suffisamment fait évoluer leur gouvernance, notamment en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE). De plus, certains courants néolibéraux, certains courants du patronat profitent de la crise pour tenter d'obtenir une remise en cause des acquis sociaux des salariés.

III.2 Quelle politique économique ?

Elle 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 les impératifs économiques du marché et la préservation de la planète. Sur ce plan, la lutte contre le réchauffement climatique nécessite une politique volontariste de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Elle s'inscrit dans une volonté de transition écologique qui nécessite un développement

économique en ressources naturelles, intégrant pour cela les logiques de recyclage et de réemploi. La question énergétique est aussi centrale.

La transition énergétique doit, pour l'UNSA, s'appuyer sur une politique systématique d'économies d'énergie. L'UNSA soutient la mise en œuvre d'un bouquet énergétique diversifié dans lequel les énergies renouvelables prendraient une place croissante. 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 citoyens.

C'est avec cette même préoccupation que l'UNSA approuve fortement les analyses et préconisations de la CES visant à faire converger, dans le progrès, les conditions de vie et de travail. L'austérité ne peut pas ramener la croissance, elle n'est pas facteur de progrès.

Au niveau mondial, l'UNSA estime, comme la CSI, que « le monde a besoin d'une augmentation de salaire ». L'UNSA constate que de nombreuses erreurs ont été commises dans la conduite de la politique économique mondiale au niveau des instances multilatérales, notamment à travers une mauvaise analyse des multiplicateurs budgétaires. « Les gouvernements doivent abandonner les mesures d'austérité et soutenir la demande mondiale et les politiques structurelles qui améliorent le niveau de compétences des travailleurs et privilégient les droits des travailleurs au lieu de les fragiliser ».

Pour l'UNSA, l'harmonisation économique, fiscale et budgétaire passe par la mise en commun d'actions économiques au niveau de l'Union européenne, par la mutualisation, par des échanges d'informations et de personnels, par des formations communes.

L'UNSA estime qu'il faut laisser aux pouvoirs publics les moyens nécessaires à la mise en œuvre des politiques choisies par les citoyens, au niveau de tous les pays comme à celui plus global de l'Union européenne. La contraction des dépenses budgétaires doit résulter d'abord d'une évaluation des besoins, des coûts et de l'utilité des missions, pas d'une simple règle comptable.

III.3 Pour un impôt au service de la solidarité nationale et européenne

L'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît et devient insupportable. L'UNSA, avec la CES, se prononce pour la mise en place d'un régime fiscal progressif. C'est dans cet esprit que l'UNSA revendique en France un rééquilibrage entre fiscalité directe et indirecte sans effet rétroactif.

- En matière d'impôt sur le revenu, l'UNSA préconise une imposition individualisée. Celle-ci rétablirait l'égalité de traitement de tous les citoyens face à l'impôt ; la charge d'enfant étant prise en compte sous

forme de forfait.

- 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 énergies renouvelables, le développement des transports publics ainsi qu'une meilleure gestion de l'espace et des territoires.

- 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.

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 demande une réforme de la fiscalité des entreprises visant à empêcher l'optimisation fiscale. 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.

III.4 Agir dans l'entreprise

L'emploi est une priorité majeure. Au niveau de l'entreprise, l'UNSA estime que les militants, en s'emparant de tous les droits mis à leur disposition, peuvent agir sur la situation de tous les salariés.

De nouvelles pistes sont ouvertes notamment avec la loi de sécurisation de l'emploi. Il convient de répondre avec des méthodes adaptées aux grands défis du marché du travail, en particulier à travers l'anticipation des mutations économiques et la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi.

L'exercice de ces nouveaux droits collectifs par les militants UNSA nécessite une implication plus soutenue dans la connaissance de l'environnement économique, dans l'étude et la connaissance des orientations stratégiques de l'entreprise comme dans celle de l'organisation du travail et de ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, la filière ou la branche doit résulter d'une négociation

s'appuyant sur la situation du marché, mais aussi sur une analyse des coûts complets prenant en compte toutes les étapes et tous les éléments entrant dans la constitution du résultat de l'entreprise ou du groupe. Avec la CES, l'UNSA réaffirme « ne pas avoir peur de la concurrence, mais elle doit être loyale aussi bien dans notre marché intérieur que dans le commerce extérieur ». L'ouverture à la concurrence ne doit pas conduire à l'affaiblissement ou à la diminution des services publics.

IV L'emploi

IV.1 Agir pour l'emploi

L'emploi privé est étroitement corrélé à l'activité économique. Ainsi, la crise économique mondiale de 2008 a-t-elle eu un impact négatif considérable sur l'emploi dans les entreprises privées installées en France, en particulier dans le secteur industriel.

Trop souvent le niveau d'emploi est la variable d'ajustement utilisée pour maintenir le niveau de profit. L'UNSA combat cette méthode et affirme que les entreprises doivent avoir une démarche citoyenne au service de l'emploi.

Depuis le déclenchement de la crise, le taux de chômage continue d'augmenter en dépit du déploiement des contrats aidés, depuis la fin 2012, principalement ciblés sur les jeunes de moins de 25 ans (fin 2013, l'emploi aidé des jeunes représentait 28,4% de l'emploi total des jeunes).

Mais au-delà de la crise et de ses effets destructeurs, ce sont les difficultés structurelles profondes de l'économie française et la perte de compétitivité de notre système productif qui expliquent en partie les grandes difficultés de nos entreprises à renouer avec la croissance et les créations d'emplois.

Pour l'UNSA, les salariés doivent pouvoir accéder à un emploi de qualité, c'est-à-dire à un salaire décent, à des conditions de travail qui privilégient l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle, 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.

Pour l'UNSA, la recherche des moyens permettant d'atteindre ces objectifs est prioritaire. Mais, agir ainsi pour l'emploi suppose la mobilisation de plusieurs leviers dont l'efficacité ne peut se mesurer qu'à des horizons différents, de court et moyen-long termes.

La sortie de la stagnation et le retour de la croissance sont, à court terme, une des conditions nécessaires à la création d'emplois.

La qualité des politiques économiques nationale et européenne en sont une condition indispensable, tout comme leur cohérence avec leurs déclinaisons aux niveaux régional, des bassins d'emplois, des branches et des entreprises, en particulier en matière salariale.

Pour le moyen terme, l'UNSA milite :

- pour le développement de la professionnalisation des cursus scolaires et d'enseignement supérieur, pour l'amélioration de la réussite scolaire via le développement des formations en alternance (apprentissage, professionnalisation), facteur d'insertion professionnelle des jeunes ;
- pour une formation professionnelle continue de qualité, visant au maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur parcours, sans discriminations fondées sur le niveau de qualification ou l'âge ;
- pour le maintien d'un volume d'emplois aidés adapté au contexte conjoncturel et au profil socio professionnel des demandeurs d'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée.

Pour l'UNSA, l'efficacité de ces politiques publiques suppose l'existence d'un service de l'emploi réactif, doté de moyens humains adaptés aux missions qui lui sont confiées et agissant en étroite coordination avec les entreprises et les régions.

A plus long terme, l'UNSA se prononce pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique industrielle en France et en Europe s'inscrivant dans le cadre du développement durable.

En ce sens, le développement d'une politique de filière, la stimulation de la recherche et de l'innovation, le recours à la formation qualifiante sont, pour l'UNSA, les instruments principaux de la restauration de notre compétitivité au niveau mondial, justifiant la mobilisation de moyens financiers appropriés.

Enfin, agir efficacement pour l'emploi suppose un effort de méthode. La qualité des politiques macroéconomiques nationale et européenne est nécessaire, mais non suffisante. Le succès de la bataille pour l'emploi passe aussi par la mobilisation de tous les acteurs, l'Education nationale, les entreprises et leurs représentants, les salariés et leurs syndicats, les pouvoirs publics, à tous les niveaux, autour d'objectifs négociés aboutissant à des accords équilibrés et durables.

Dans ce combat syndical, les militants de l'UNSA disposent de points d'appui :

- Le pacte de responsabilité et de solidarité peut permettre de défendre l'emploi de tous, avec une attention particulière sur l'emploi des jeunes et des seniors.
- La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi offre aux syndicats des moyens réglementaires pour négocier et donc défendre les emplois.

- La loi du 5 mars 2014, relative à la réforme de la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, renforce les droits à la formation et à l'orientation des salariés qui devient un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne, tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. Cette loi donne la possibilité de négocier dans les branches la liste des formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF) pour les salariés et permet de négocier les parcours professionnels, actant les formations prioritaires, les nouveaux métiers et les embauches qui en découlent au niveau de la branche et de l'entreprise. La mise en œuvre efficace de ces dispositifs suppose l'existence d'un dialogue social loyal et constructif. L'UNSA, organisation réformatrice, y prend toute sa place. Dans les situations trop nombreuses de blocage patronal, l'UNSA demande que les pouvoirs publics (DIRECCTE, URSSAF, Services fiscaux) disposent de moyens pour sanctionner les entreprises bénéficiaires d'aides mais défaillantes sur la question du dialogue social et de l'emploi.
- La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est complétée par cette loi qui renforce la négociation et l'articulation entre GPEC et plan de formation.

L'UNSA engage ses militants à s'emparer de ces négociations afin d'identifier les formations possibles pour le développement de l'employabilité des salariés.

Alors que les entreprises exigent de leurs salariés de plus en plus de flexibilité et entendent ajuster au moindre coût les effectifs à leurs besoins, les militants ont besoin d'anticiper les changements organisationnels à venir en s'appropriant les questions économiques et sociales, afin de remplir efficacement leur rôle de représentants du personnel dans et hors de l'entreprise. C'est pourquoi, l'UNSA mettra en place tous les supports nécessaires en termes d'experts et de formation pour accompagner ses militants dans cette nécessaire anticipation pour la défense des emplois.

Au niveau de l'entreprise, l'UNSA demande à ses élus de se saisir des informations stratégiques et économiques afin d'être en capacité de présenter des propositions économiques et sociales pour défendre et promouvoir l'emploi.

C'est dans ce cadre que l'UNSA demande à ses représentants dans les branches d'engager des négociations sur l'emploi afin de les décliner dans les entreprises. D'autre part, l'UNSA incite ses élus dans les comités d'entreprise à discuter de l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), à en vérifier l'utilisation et à en mesurer les résultats. L'investissement des syndicats patronaux au service de l'emploi doit devenir une réalité au-delà du discours trop souvent caricatural. Les aides publiques doivent être conditionnées à la réalisation d'objectifs au service de l'emploi.

IV.2 L'accès à l'emploi

Les entreprises qui ont du mal à anticiper leurs besoins en main d'œuvre, privilégient de plus en plus les recrutements sous contrats précaires (intérim, contrat à durée déterminée (CDD), temps partiels). Cet usage de plus en plus fréquent des différentes formes d'emplois dérogatoires au contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet, se traduit par le renforcement de la segmentation du marché du travail et de la précarité avec l'émergence d'une nouvelle catégorie de « salariés pauvres », qui peuvent être contraints à cumuler plusieurs emplois pour subvenir à leurs besoins « vitaux », le logement et la nourriture. Tout en oeuvrant pour faire reculer la précarité, l'UNSA revendique que les salariés sous contrat précaire puissent disposer des mêmes garanties collectives que les autres salariés, tant dans le domaine de la protection sociale, que celui de l'accès aux garanties conventionnelles. Leurs droits à être représentés (droit de vote et accès à l'éligibilité) ainsi qu'à être défendus doivent être concrétisés au sein même des entreprises ou des groupements d'employeurs.

Pour l'UNSA, le CDI à temps plein doit rester la norme. Les autres formes de contrat de travail doivent répondre à des obligations précises ou à des publics particuliers et doivent être limitées dans le temps.

Pour enrayer la tendance à la remise en cause de cette norme d'emploi,

l'UNSA considère que le développement de l'employabilité, via l'acquisition de compétences tout au long du parcours professionnel, est le levier le plus efficace de la sécurisation des salariés et de leur emploi.

Mais, pour l'UNSA, ce développement des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être tout au long de la vie passe par l'adaptation systématique de la formation initiale et professionnelle continue au contexte économique, en particulier à partir de la mobilisation du Compte personnel de formation.

L'accès à l'emploi implique aussi des politiques d'incitation en faveur du retour à l'emploi pour les chômeurs, passant par un accompagnement individualisé assuré par un service public de l'emploi performant.

Chaque chômeur doit avoir accès à des actions de formation-qualification et de formation de reconversion pour acquérir ou développer des compétences afin de déboucher sur un contrat de travail. Ainsi, les formations prioritaires doivent être axées sur les plus fragiles (sénior, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap). En ce sens, l'UNSA revendique une montée en charge de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective, de telle sorte que l'adéquation des formations dispensées aux emplois proposés soit systématiquement recherchée.

D'autre part, l'UNSA soutient les droits rechargeables qui sont de nouveaux droits pour les demandeurs d'emploi.

Pour l'UNSA, la reprise d'un emploi, même de courte durée, doit être encouragée. Le risque d'enfermement dans le chômage de longue durée en est d'autant réduit, ce qui, en préservant l'employabilité, favorise la sécurisation des parcours professionnels.

IV.3 Salaires, contrats de travail, temps de travail

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

Pour l'UNSA, le salaire concerne la rémunération fixe mensuelle. Les éléments de rémunération dits « variables » (intéressements, épargne salariale, primes exceptionnelles) doivent rester un complément. Le pouvoir d'achat des bas salaires doit être amélioré.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) doit constituer le socle minimum au-dessus duquel les minima conventionnels horaires se négocient. L'UNSA n'acceptera pas sa remise en cause.

Pour l'UNSA, l'horaire légal de travail à 35 heures est une référence qu'il est hors de question de remettre en cause, de même que l'horaire légal de 1607 heures dans la Fonction publique. Concernant le travail du dimanche, la règle doit rester le repos hebdomadaire. Si pour des motifs économiques valables ou pour des raisons d'intérêt général, des salariés doivent, par exception, travailler le dimanche, un accord de territoire, de branche ou d'entreprise doit être négocié et encadré sur la base du volontariat et des contreparties doivent être accordées.

IV.3.1 La Fonction publique et son statut

Les services publics sont une composante essentielle de notre modèle social et facteurs d'attractivité pour notre pays comme pour ses territoires. Il n'y a pas de République inclusive sans services publics de qualité. Et il n'y a pas de services publics de qualité sans personnels respectés et reconnus dans la diversité de leurs missions, de leurs métiers et de leurs responsabilités.

Pour remplir les missions qui lui sont attribuées, la Fonction publique doit avoir les moyens humains suffisants pour en assurer la qualité. L'UNSA sera vigilante au maintien des services publics de proximité sur l'ensemble du territoire.

Les agents de la Fonction publique sont au service de la Nation. Ils doivent être indépendants du pouvoir politique et respecter les principes démocratiques, républicains et de laïcité. Leur rémunération doit faire

l'objet de négociations annuelles obligatoires. L'UNSA s'oppose au gel du point d'indice.

L'UNSA est attachée au statut de la Fonction publique de carrière qui garantit sa neutralité, élément essentiel tant pour les citoyens que pour les fonctionnaires. Leur rémunération doit être assise principalement sur le traitement indiciaire, en référence à une grille Fonction publique cohérente.

Tous les fonctionnaires, comme les salariés, doivent bénéficier régulièrement de formations de qualité pour développer leurs compétences et mieux répondre aux exigences de leurs missions et faciliter leur parcours professionnel.

IV.3.2 Les séniors

Le taux d'emploi des séniors ne progresse pas assez vite en France. Malgré les différents plans adoptés pour maintenir les séniors dans l'emploi, l'UNSA constate que ces mesures ne permettent pas de les garder dans l'emploi et que nombre d'entre eux sont au chômage.

Face à ce constat, des outils comme le plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors -2006-2010- ou les contrats de génération ont déjà été mis en œuvre.

Pour l'UNSA, ces moyens sont largement insuffisants, alors même que la transmission des compétences entre générations est essentielle. C'est pourquoi l'UNSA demande à ses militants de s'emparer de ce sujet dans les branches et les entreprises en s'appuyant sur le renforcement des aides publiques dont bénéficient, par exemple, les contrats de génération. A cette fin, d'autres outils disponibles favorisant le maintien des salariés dans l'emploi (formation qualifiante, adaptation des postes de travail, passage à temps partiel,...), peuvent être mobilisés, notamment lors de la négociation de plans d'action ou de la GPEC au niveau des branches et des entreprises.

Afin de développer leur efficacité, l'UNSA demande que les Directions de l'État chargées de l'emploi et du travail aient une vigilance accrue dans l'homologation des plans d'action.

Par ailleurs, maintenir les séniors dans l'emploi nécessite que l'entretien de seconde partie de carrière soit systématisé. Celui-ci constitue un moment privilégié permettant aux salariés et à l'entreprise de préparer et de mieux gérer la deuxième partie de vie professionnelle.

IV.3.3 Les jeunes

Les jeunes, et en particulier les non qualifiés, peinent à trouver un emploi. Les jeunes sans emploi, ne suivant ni études ni formation, représentent 1,9 million de jeunes en France, dont 900 000 sans aucun diplôme. Cet indicateur devenu officiel pour la Commission européenne en 2010 (« Not in Employment, Education

or Training », NEET), permet de mesurer le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 29 ans. Il pointe la difficulté à intégrer le marché du travail sans diplôme et est aussi parfois révélateur de l'inadéquation de la formation aux offres d'emploi proposées par les entreprises.

En période de crise, la mise en place des contrats aidés a un impact direct et positif sur le niveau de chômage des jeunes. Dans ce cadre, l'UNSA a soutenu et soutient les emplois d'avenir. Elle souhaite que les branches se saisissent de ce sujet et fixent des objectifs de recrutement et que de véritables parcours de formation qualifiante soient liés à ces contrats qui doivent déboucher sur des emplois pérennes.

De plus, afin que les représentants du personnel puissent suivre ces emplois au sein des entreprises, l'UNSA demande qu'un indicateur spécifique soit intégré dans la base de données économiques et sociales.

La formation des jeunes en emploi d'avenir doit être une priorité. Pour ce faire, l'UNSA demande que des moyens supplémentaires soient donnés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) concernés.

Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) jeunes de 2011 ont eu des effets positifs sur l'emploi. L'UNSA estime qu'il faut désormais aller plus loin, elle y est favorable en intégrant « la garantie jeune » mise en place par le gouvernement. Il s'agit de mobiliser l'ensemble des acteurs et de mettre en place des outils pérennes, notamment législatifs.

V le modèle social

V.1 Le Service public

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, sur l'ensemble du territoire.

L'État doit assurer la cohésion économique, sociale, territoriale, 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, le pilotage de l'avenir de notre pays nécessite que l'État garde une capacité de stratégie, de régulation et de contrôle. Il doit par-dessus tout être en pointe dans la lutte contre l'arbitraire, la corruption et le conflit d'intérêt.

L'État doit rester le garant des libertés individuelles et réaffirmer son droit républicain en matière de sécurité intérieure et de maintien de l'ordre public pour tous.

L'État ne saurait être le seul vecteur de l'action publique. A ses côtés, les collectivités locales et le système

hospitalier en sont des parties prenantes essentielles. Pour l'UNSA, l'efficacité de l'action publique dépend aussi du degré de proximité auquel elle est mise en œuvre. C'est pourquoi l'UNSA est favorable à une décentralisation harmonieuse, concertée, et avec les moyens associés, répartissant précisément les missions entre l'Etat et les différentes collectivités publiques et, sur cette base, fixant clairement leurs prérogatives en supprimant la clause de compétence générale.

Dans leur mission de détermination et de poursuite de l'intérêt général, l'Etat comme les diverses institutions en charge de l'action publique ne peuvent être concurrencés par le secteur privé. En effet, dès lors qu'elles relèvent de l'intérêt général, certaines activités, ainsi que les agents qui les mettent en œuvre, doivent échapper à l'application de la seule logique marchande, pour être gérés de façon spécifique. C'est pourquoi, l'UNSA est attachée à une Fonction publique statutaire qui garantisse à ses agents un même système de carrière dans les trois versants : Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. Pour les mêmes raisons, l'UNSA défend aussi les salariés des entreprises publiques.

L'action publique, sous ses diverses formes, ne peut ignorer les évolutions économiques, sociales et culturelles de notre société et de ses citoyens. Parce que le Service public est au service des citoyens et qu'il tire sa force et sa légitimité de sa relation avec eux, il est donc impératif qu'il évolue et s'adapte. Sa modernisation est, pour l'UNSA, un enjeu essentiel au maintien des valeurs républicaines qu'il incarne. Elle implique que les agents qui le servent soient correctement considérés, rémunérés et formés et que les Services publics aient les moyens d'un fonctionnement de qualité.

V.2 La protection 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.

L'UNSA demande une clarification du financement de la protection sociale pour en assurer la pérennité.

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

Les prestations qui relèvent d'un revenu de remplacement (retraites, assurance chômage, accidents du travail et maladies professionnelles, indemnités journalières de l'assurance maladie, ...) doivent être financées par des recettes majoritairement assises sur le travail. Par ailleurs, la différenciation de prélèvements entre les rémunérations et les revenus complémentaires (participation, intéressement, primes, ...) devra être revue.

V.2.1 Le droit à la santé pour tous

L'UNSA revendique le droit à la santé pour tous avec une approche globale de la santé comme définie dans la charte d'Ottawa de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). 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 soutient la généralisation du tiers payant.

La santé au travail ainsi que la santé à l'École sont des axes majeurs de prévention individuelle et collective. L'exercice du droit à la santé pour tous exige une assurance maladie solidaire et universelle selon le principe « chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

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

L'UNSA milite pour la suppression des restes à charge sur les actes et consultations

(1 euro) et du médicament (forfait sur les boîtes de médicaments). Elle réclame un plafonnement annuel des restes à charge hospitaliers pour aller vers leur suppression.

Le droit à une assurance maladie solidaire et universelle nécessite la prise en compte de plusieurs solidarités.

Quels que soient leurs revenus, tous les résidents en France doivent pouvoir accéder à des soins de qualité. Cela suppose que l'assurance maladie obligatoire intervienne au premier euro sur tous les types de soins.

Il ne saurait y avoir de différences entre petits risques et gros risques.

Cela suppose que tous nos concitoyens aient accès à une complémentaire santé. Dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé solidaire et responsable, le panier de soins obligatoire imposé aujourd'hui à l'employeur est insuffisant. Il doit être relevé pour ne pas obliger l'assuré à souscrire une « sur-complémentaire » dans certains domaines. La participation de l'employeur ne doit pas se faire au détriment de la revalorisation des revenus du salarié. L'UNSA revendique la généralisation de la complémentaire santé pour l'ensemble des personnes, qu'elles soient ou non dans l'emploi.

Elle réclame une aide à la généralisation de la complémentaire qui passe par une baisse sensible de la fiscalité sur tous les contrats de complémentaires, qu'ils soient collectifs ou individuels, sur la base d'une couverture solidaire et responsable.

La solidarité entre les territoires doit être assurée. Quels que soient leurs lieux de résidence, les assurés sociaux doivent avoir accès à des soins de qualité. Il faut donc assurer l'égalité de répartition des professionnels de santé sur l'ensemble du territoire, en la régulant si nécessaire, et l'effectivité de la permanence des soins, quels que soient l'heure et le jour.

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 professionnels de santé. Cela passe aussi par une extension de la prise en charge forfaitaire autour du patient et de sa ou ses pathologie(s).

Pour être efficaces, les interconnexions doivent être fortes 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 vraies complémentarités entre ces deux structures qui ont, toutes les deux, selon des formes différentes, à assurer le service public de la santé. L'UNSA est favorable au développement des alternatives à l'hospitalisation favorisant une prise en charge globale autour du patient. Celles-ci doivent promouvoir les parcours de soins jusqu'à l'adaptation du domicile afin de garantir l'autonomie du patient.

La prévention est un droit et elle doit être développée. L'assuré social, le patient doit être informé de ses droits, mais aussi de ses obligations. Il doit être informé de son dossier médical, y avoir accès, et son parcours dans le système de soins doit être éclairé par une information claire, complète et transparente.

V.2.2 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 réaffirme son attachement indéfectible à la retraite par répartition qui repose sur un principe de solidarité intergénérationnelle. L'UNSA constate que le système français permet des redistributions plus importantes que dans d'autres pays, il est donc plus solidaire et plus juste.

Dans notre système actuel de retraites par répartition, la pérennité et la solidarité reposent sur quatre piliers essentiels : l'âge légal de jouissance de la pension, la valeur de l'annuité, la durée et le montant des cotisations. Chaque travailleur doit être informé, de la façon la plus large possible, de sa situation, de ses droits, et de ses possibilités de poursuite de son activité afin de pouvoir prendre sa retraite au moment le plus opportun.

Le retour au plein emploi est évidemment la clé essentielle d'une amélioration durable du système. Mais, face aux incertitudes pesant sur les prévisions de croissance et d'emploi et aux urgences budgétaires, pour le faire vivre dans un contexte démographique et économique changeant, des adaptations sont indispensables dans l'objectif principal de garantir un niveau de revenu de remplacement décent, le plus proche possible du revenu d'activité, le cumul emploi-retraite devant être plafonné.

Les ajustements à opérer dans le régime général doivent, pour être équilibrés, prendre en compte ces quatre leviers afin de limiter les effets de rupture brutaux susceptibles de menacer l'acceptation sociale de la solidarité intergénérationnelle.

Pour l'UNSA, l'institution d'un comité de suivi par la loi du 20 janvier 2014, introduit un mode de gouvernance indispensable à notre système de retraites, à condition que la consultation des partenaires sociaux et la légitimité démocratique des décideurs politiques soient respectées.

Dans ce cadre, un fonctionnement plus juste du système de retraites nécessite des mesures contre les inégalités, particulièrement celles touchant aux salariés victimes de la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes et aux femmes. L'UNSA soutiendra toutes mesures permettant d'atténuer les effets de la décote pour les plus précaires et les plus modestes. L'UNSA revendique que, dès que la pérennité du système de retraite le permettra, les effets de la décote soient atténués jusqu'à être complètement supprimés.

L'UNSA défend les mesures réduisant les inégalités qu'elle a obtenues dans la loi du 20 janvier 2014, et, notamment, l'instauration du compte personnel de prévention de la pénibilité qu'elle revendiquait depuis longtemps. L'UNSA se mobilisera pour que sa mise en œuvre soit effective et ses principes améliorés.

En ce qui concerne la prise en compte des enfants dans le calcul de la pension, l'UNSA revendique qu'elle soit attribuée sous forme de forfait dès le premier enfant.

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

Pour l'UNSA, l'histoire de notre système de retraites ne peut être ignorée. Elle explique l'existence de divers régimes dont le nombre, à terme, pourrait être réduit afin d'élargir l'assiette de la solidarité et de résoudre le problème des poly-pensionnés. Pour autant, cette évolution progressive ne peut aboutir à détruire des régimes dont la spécificité découle de la particularité des statuts. C'est pourquoi, attachée au statut de la Fonction publique, mais aussi, aux statuts des salariés des entreprises publiques, garants de l'intérêt général, l'UNSA défend le régime des fonctionnaires et les régimes spéciaux dont le taux de remplacement dépend du maintien de la logique de carrière. Dans le secteur privé, l'UNSA réaffirme le droit à la retraite complémentaire dès lors que le droit au régime de la retraite générale est acquis (dispositif 60 ans, carrières longues).

La question des régimes de retraites complémentaires obligatoires ne peut être ignorée puisqu'ils constituent un pilier essentiel de la retraite des salariés de droit privé. Fonctionnant selon la logique de la répartition, ils sont aujourd'hui gravement menacés par les mêmes difficultés que le régime général, singulièrement celui des cadres. Pour l'UNSA, le maintien de leur pérennité nécessitera des évolutions. Mais elles doivent permettre aux salariés de percevoir l'intégralité de leurs retraites complémentaires dès qu'ils ont le taux plein du régime général.

Pour l'UNSA, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraités, le pouvoir d'achat des retraités

doit être préservé, tout comme le régime par répartition. C'est pourquoi, elle est attachée au principe d'une revalorisation annuelle des pensions notamment modestes en vue d'augmenter sensiblement leur pouvoir d'achat.

Une attention particulière devra être portée aux retraités bénéficiant de l'allocation du minimum vieillesse afin qu'ils puissent atteindre un seuil minimal de ressources. 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.

V.2.3 La politique familiale

La France connaît un taux de fécondité élevé. C'est un atout pour le pays, pour la société. Ce succès repose sur une politique familiale forte portée par différents acteurs tels que l'État, les collectivités territoriales, la caisse nationale des allocations familiales.

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

L'UNSA demande de :

- rendre compatible vie familiale et vie professionnelle, en favorisant le travail des femmes. Cela répond également aux aspirations de ces dernières et permet une réduction significative du risque de pauvreté des ménages, en particulier monoparentaux ;
- 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, on garantit de meilleures conditions d'accueil et d'éveil du jeune enfant.

L'UNSA partage les trois orientations qui sous-tendent la création de 100 000 places en accueil collectif et les 100 000 en accueil individuel sur la période 2013- 2018 : correction des inégalités territoriales, correction des inégalités sociales, qualité de l'accueil et diversité des offres d'accueil. Ainsi, la branche famille a un rôle plus étendu puisque celle-ci ne sert pas uniquement à verser des allocations et des prestations mais participe à la cohésion sociale.

Avec ses syndicats, l'UNSA revendique la création d'une filière « petite enfance » avec un socle commun de formation pour tous les intervenants du secteur. La qualité de la prise en charge des enfants exige la professionnalisation des assistants maternels et familiaux. Le statut des assistants maternels doit être réintroduit dans le code du travail afin de considérer ces personnels comme des salariés à part entière.

Les politiques en faveur de l'enfance et de la jeunesse doivent être réfléchies, concertées et harmonisées au niveau interministériel en vue de garantir l'intérêt de l'enfant.

L'UNSA estime que l'accompagnement des rythmes éducatifs par la branche famille doit avoir pour objectif d'aider les familles et les collectivités territoriales à mettre en place des actions éducatives de qualité, garanties par des salariés dotés de diplômes professionnels de l'animation et ce, sur tout le territoire.

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 dits « aisés », 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 comme, par exemple l'allocation personnalisée d'autonomie. 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 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),
- d'enfance handicapée, avec l'allocation d'éducation, de l'enfant handicapé (AEEH),
- d'aides au logement ou de soutien aux aidants familiaux.

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

V.3 La politique culturelle

L'accès à la culture pour tous est un droit fondamental. La culture est à la fois fondement et

ferment de cohésion, mais aussi source de développement personnel de chaque individu. Elle participe pleinement à l'intégration sociale, favorise l'esprit de tolérance et de laïcité, contribue à la prévention de la violence et lutte contre l'embrigadement et les fanatismes. Toute culture s'est toujours enrichie par la diversité et l'échange avec les autres cultures, de toutes provenances. Chaque culture et chaque langue doit être assurée de sa survie et de son épanouissement au sein de l'Union européenne. La mondialisation marchande tend au contraire à l'uniformisation selon un modèle dominant et menace tant la diversité culturelle que l'appropriation citoyenne du fait culturel.

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.

Seule 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 la notion de service public et doit à ce titre, continuer à être soutenue, encouragée et développée par les pouvoirs publics.

VI L'action sociale

VI.1 La lutte contre la pauvreté

L'UNSA reconnaît le rôle central du travail social dans la lutte contre la pauvreté et la précarité en général.

L'Union 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 travailleurs sociaux et des intervenants sociaux formés, mieux reconnus et mieux sécurisés professionnellement.

A cette fin, l'UNSA réclame une organisation et une coordination plus lisible des domaines du travail social entre ses acteurs et les dispositifs à mettre en œuvre pour une politique sociale plus forte, cohérente et partagée.

A la création du RSA en 2009, l'UNSA a salué sa mise en place comme un dispositif innovant qui devait faire ses preuves.

Visant à permettre que chaque heure travaillée apporte un supplément de revenu par rapport aux systèmes des aides, il avait aussi vocation à inciter à la reprise d'emploi, simplifier les prestations, les rendre plus lisibles, remettre à plat les minima sociaux et lutter contre la pauvreté.

Cinq ans après sa création, le RSA voit son efficacité

dans la lutte contre la pauvreté compromise par le fait que près de la moitié des personnes qui y auraient droit ne le demandent pas. Ce non-recours s'explique par une méconnaissance du dispositif, sa complexité et les craintes de stigmatisation.

L'UNSA demande la mise en place d'une plus grande synergie entre tous les acteurs de l'insertion : Conseil départemental, Pôle Emploi, Caisse d'allocations familiales (CAF) afin d'améliorer l'accès aux droits tels que le RSA/Activité, la formation et ainsi construire un accompagnement socioprofessionnel personnalisé.

L'UNSA soutient la mise en place de la prime d'activité en remplacement des dispositifs prime pour l'emploi (PPE) et RSA Activité. L'UNSA considère que la prime d'activité, s'appliquant jusqu'au plafond de ressources 1,2 SMIC, doit reposer sur des principes structurants : l'accessibilité dès 18 ans, dès le premier euro gagné. Ce dispositif doit également prendre en compte les apprentis et les étudiants qui travaillent.

L'UNSA veillera à ce que le dispositif favorise réellement la lutte pour l'inclusion sociale et l'incitation au maintien dans l'emploi. Cette prime d'activité doit être une prestation d'accompagnement de la personne dans son parcours professionnel, à la fois claire, simple, juste et efficace pour soutenir le pouvoir d'achat des plus modestes.

VI.2 L'accès au logement

Face à la pénurie de logements dans certaines zones, l'UNSA souhaite que la politique du logement soit une priorité nationale et territoriale car le logement conditionne l'emploi, tout autant que l'emploi permet l'accès au logement. Cette interaction économique et sociale est forte et les enjeux concernent toutes les générations.

Pour l'UNSA, deux types d'interventions doivent se conjuguer pour répondre aux besoins : celle de l'État et celle des partenaires sociaux garants de l'utilisation des fonds d'« Action Logement ».

L'UNSA estime nécessaire de repenser et d'adapter les constructions nouvelles aux besoins effectifs des salariés. L'offre de logements, en particulier de logements sociaux, doit être développée avec un renforcement de la loi du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains, dite SRU. La mise en location de logements décentes à des conditions raisonnables nécessite d'encadrer les relations locataires/bailleurs, surtout dans le parc privé. L'UNSA demande le développement de nouvelles formes d'habitations pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap pour favoriser 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.

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, favorable à la garantie universelle des loyers (GUL), estime que ce mécanisme assurantiel doit contribuer à lever les réticences à louer un logement à tout ménage et donc faciliter l'accès au logement pour les jeunes en particulier.

L'UNSA considère que 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 militants à assurer un suivi des mesures prises. « Action Logement » a pour mission clé de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes. L'aide à la mobilité pour favoriser l'emploi doit être un axe fort de cet organisme.

Un recensement, tant des besoins que des offres, doit être fait au niveau des bassins d'emploi afin d'adapter l'offre de prestations d'accompagnement envers les entreprises et les salariés, permettant ainsi de construire des programmes adaptés pour les différents publics.

VI.3 Pour une société Inclusive

VI.3.1 Adapter la société au vieillissement

Le vieillissement de la population nous concerne 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 car 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 à domicile, l'accès aux aides financières...

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 aidants sont à mettre en œuvre.

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 et le salarié.

La situation des accueillants familiaux 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 qui dépend du code du travail. Les accueillants familiaux doivent pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience qui favorise la mobilité et l'accès aux concours de la Fonction publique.

L'UNSA estime nécessaire de soutenir les aidants car, majoritairement en situation d'emploi, ils ont besoin de mesures visant à concilier le travail avec le rôle d'aidant, afin de lutter contre la désinsertion professionnelle. L'aidant familial subit une pression importante que le monde du travail ne peut ignorer. Il est donc nécessaire qu'il fasse l'objet d'une surveillance renforcée par le médecin du travail et qu'il puisse prétendre, quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'aménagement de son temps de travail et à des congés spécifiques.

En lieu et place des actuels congés de soutien familial et congé de solidarité familiale, 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 proche.

L'UNSA estime que le volet concernant l'accès des personnes âgées dépendantes en établissement est insuffisamment traité dans la loi santé et demande l'ouverture de ce chantier.

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. Concernant les instances paritaires départementales, comités départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) appelées à se substituer aux comités départementaux des retraités et personnes âgées (CODERPA), l'UNSA revendique que soient représentés les organisations de retraités, syndicats ou associations représentatives, au sein de ces instances.

L'UNSA estime que 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. Ainsi, elle aurait un rôle de pilote des dispositifs, qui pourrait se décliner au niveau territorial, en pilotant et coordonnant, avec le Conseil départemental, les autres intervenants.

Le Conseil départemental ou, le cas échéant l'échelon territorial de proximité qui s'y substituera, doit être conforté dans sa responsabilité de gestion sur le terrain des politiques en faveur des personnes âgées dépendantes.

Le Haut Conseil de la famille et des âges de la vie, instance de réflexion dissociée des instances de gestion, apportera une expertise prospective et transversale. Cependant, l'UNSA estime nécessaire le renforcement des prérogatives de la CNSA pour le pilotage national des prestations.

En matière de solvabilisation de la demande, il est nécessaire d'améliorer le financement.

La mise en place d'une couverture solidaire à l'égard des personnes dont l'autonomie est réduite du fait de l'âge ou du handicap, s'impose à la société.

Pour l'UNSA, le financement, dès lors qu'il s'agit d'un droit universel, ne peut reposer sur les seules cotisations salariales. Il faut donc :

- construire un socle de solidarité nationale porté par l'Allocation pour la perte d'autonomie (APA) avec un co-financement État/Conseils généraux ou, le cas échéant l'échelon territorial de proximité qui s'y substituera, plus équilibré ;
- rétablir les droits de succession 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 solidaire généralisée (CSG) qui reposerait sur des prélèvements les plus larges possibles, prenant en compte les revenus du travail ainsi que ceux du capital, pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

VI.3.2 Adapter la société 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. Ces valeurs constituent un engagement fort pour toutes et tous et particulièrement pour les personnes en situation de handicap. 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 accompagnants. Plus généralement, l'UNSA rappelle son exigence de l'accessibilité universelle de tous les lieux, anciens et neufs, recevant du public. Elle insiste sur la mise en œuvre rapide, concertée et planifiée des réalisations adaptées et indispensables. Elle invite ses militantes et militants à s'impliquer, à tous les

niveaux territoriaux pour une pleine accessibilité quelle que soit la nature du handicap.

Tout 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. Le développement de l'autonomie du 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 tous. Des synergies doivent être créées entre tous les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion professionnelle, les acteurs économiques ainsi que les partenaires sociaux pour que les personnes en situation de handicap soient des salariés à part entière.

L'UNSA estime qu'il faut aller au-delà de simples intentions et ne pas concevoir uniquement l'emploi des salariés handicapés par les dispositifs mis en place par les accords ou par le milieu protégé, mais bien dans le cadre du droit commun.

En matière de formation, l'UNSA estime qu'il faut travailler au moins trois axes :

- la formation des acteurs œuvrant dans le développement des politiques d'emploi des travailleurs handicapés : 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 élus des institutions représentatives des personnels...,
- la formation des jeunes en situation de handicap en attente de formation et/ou exclus de tout dispositif : il s'agit principalement de ceux qui sont en contrat d'apprentissage, en alternance, en lycée professionnel ou en centre de formation des apprentis (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. L'UNSA demande l'ouverture d'un droit d'accès différé à une qualification professionnelle reconnue pour tous les jeunes en situation de handicap ayant connu une rupture dans leur parcours. Ce droit différé devra s'accompagner d'une durée complémentaire de formation qui pourrait prendre la forme d'un abondement au niveau du compte personnel de formation,
- la formation des personnes handicapées, sujet majeur à traiter comme celui de l'accessibilité, de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi et de la lutte contre la désinsertion professionnelle, doit être construite dans le cadre du droit commun. L'UNSA souligne les rôles 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). Elle demande à être représentée au Conseil d'administration national de l'AGEFIPH.

L'emploi et le maintien dans l'emploi doivent être pleinement inscrits dans la politique globale de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Par ailleurs, l'insertion socioprofessionnelle, le maintien dans l'emploi, le reclassement interne, la formation et promotion professionnelles des personnes handicapées nécessitent une sollicitation et participation accrues et systématiques des services de santé au travail, l'implication et l'appui des représentants du personnel, des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des comités d'entreprise (CE).

Les accords d'entreprises soumis à la négociation entre les partenaires sociaux sont des outils intéressants. Cependant, ils méritent d'être améliorés et ne sont pas exclusifs d'une 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 travailleurs handicapés : CDI, CDD, temps partiel, déroulement de carrière, formation continue...

L'UNSA demande la mise en place d'un observatoire de l'emploi des travailleurs handicapés permettant ainsi d'appréhender la réalité de l'emploi, d'évaluer la portée des accords dans le privé et des conventions dans la Fonction publique, d'évaluer également 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.

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.

Actuellement, les travailleurs en Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ne peuvent pas voter aux élections professionnelles. N'ayant pas le statut de salariés, ils ne peuvent donc être électeurs aux élections professionnelles. L'UNSA demande que la législation du travail évolue sur ce sujet afin que tous les salariés participent à un moment important de la vie démocratique de l'entreprise.

Par ailleurs, l'UNSA rappelle que l'accessibilité des lieux et matériels de vote doit être garantie pour toute élection.

Pour les élections professionnelles, elle demande que les dispositions et modalités relatives à l'accessibilité soient actées dans les protocoles électoraux.

VII Le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

VII.1 Pour une société éducative du XXI^{ème} siècle

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

La formation initiale constitue le premier bagage indispensable. Pour l'UNSA, la maîtrise par tous d'un socle commun de connaissances et de compétences à l'issue de la scolarité obligatoire est une exigence démocratique fondamentale et une condition pour réussir son parcours professionnel. La fin de la formation initiale, notamment avec le parcours bac-3 au bac+3/+5, doit permettre à chaque jeune d'être acteur 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 jeune en âge scolaire, résidant sur le territoire national, doit être inscrit à l'école et scolarisé avec toutes les mesures spécifiques adaptées à ses besoins.

VII.2 La formation tout au long de la vie

Dans une économie dominée par la compétitivité, la rapidité des évolutions techniques et des nouvelles organisations du travail, tous les actifs sont confrontés 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. Pour l'UNSA, il s'agit moins de s'opposer aux besoins d'adaptation de l'économie que de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », pour tous les actifs, en impliquant dans ce chantier les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés. L'UNSA propose d'agir sur plusieurs dimensions.

VII.2.1 Passer de la formation initiale au monde professionnel

La création d'un compte personnel de formation (CPF), avec les droits attachés à la personne et non plus au contrat de travail, concrétise pour partie ce filet de protection. L'UNSA revendique l'instauration d'un droit à la formation initiale différée, en lien avec le niveau de certification en sortie du système éducatif, en offrant une deuxième chance aux plus fragiles. Ces droits à formation effectués dans un cadre collectif, avec négociation possible, doivent garantir une égalité

de traitement. Ils doivent être connus et appréhendés par le salarié. Pour cela, notre rôle sera primordial, là où nous sommes, tant au niveau national que dans les régions, dans les branches et les entreprises, pour rendre ce droit effectif.

VII.2.2 Le carnet personnel « formation-orientation » tout au long de la vie

L'instauration de droits attachés à la personne et non plus au statut suppose que chacun ait de la visibilité sur ses acquis, ses droits utilisables ou utilisés en matière d'éducation-formation. L'UNSA revendique que, dès le début de la formation initiale, cela se concrétise par un « Carnet personnel formation-orientation tout au long de la vie » dématérialisé et compréhensible par tous. En regroupant la formation initiale accomplie et toutes les actions de formation continue effectuées, il sert de fondations à toute réflexion sur un parcours professionnel et peut être la base d'un « arrêt sur image » pour mieux rebondir via une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou tout autre dispositif.

VII.2.3 Négocier le plan de formation 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 au sein des entreprises. Pour ce faire, elle revendique de pouvoir négocier le plan de formation au niveau de l'entreprise.

En effet, la formation se négocie au niveau national, interprofessionnel, dans les branches, voire dans les régions, mais le plan de formation n'est jamais négocié dans l'entreprise.

Pour l'UNSA, le principe de l'obligation de consultation du CE, même renforcé dans la loi 5 mars 2014, sur « le plan de formation » de l'entreprise, n'est plus suffisant.

La mise en perspective des priorités de l'entreprise, du parcours et des choix du salarié est à la base du dialogue social.

A l'instar des contenus de formation, l'objectif est, entre autres, de cadrer les perspectives d'embauche des jeunes, les métiers, les filières accessibles à l'alternance, le statut du tuteur et les certifications visées, ainsi que les actions menées pour le maintien des seniors dans l'entreprise. En effet, avec la disparition de l'obligation légale, donc la disparition des déclarations d'imputabilités, l'entreprise ne peut faire l'impasse sur cette nouvelle négociation.

Parce que l'élaboration du plan de formation relève d'une décision unilatérale, les salariés ne se saisissent pas de l'opportunité de se former. Trop souvent, les

plus éloignés de la qualification hésitent à partir en formation, les objectifs n'étant pas suffisamment explicites. Négocier le plan de formation permettrait aussi d'éviter que l'effort de formation se concentre sur les publics déjà les plus qualifiés. Concernant les autres publics, les adaptations et les divers accompagnements doivent être mis en place pour la réussite de la formation professionnelle continue.

VII.2.4 Anticiper l'évolution des emplois et des compétences

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification, dans les entreprises comme dans les territoires, sont indispensables pour préparer les mobilités, donner des perspectives professionnelles aux salariés et maintenir leur employabilité. Les employeurs privés comme publics ne sauraient s'exonérer de ces exigences.

La GPEC, qui ne peut se résumer à la gestion des ressources humaines, tarde à se mettre en place dans les entreprises, comme dans les territoires. Pour l'UNSA, l'article 72 de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, devrait contribuer à une évolution positive, sous réserve que soit abaissé le seuil d'application et que les petites entreprises disposent d'appuis territoriaux appropriés.

Pour l'UNSA, la GPEC concerne l'organisation du travail, le contenu des emplois, les conditions de travail, les qualifications, les classifications, la mobilité et les salaires. Il est donc indispensable qu'au niveau de l'entreprise le dialogue social s'organise autour de l'entretien professionnel, de l'élaboration des référentiels emplois, de la VAE, du passeport formation, de l'accès à la formation et de la reconnaissance des compétences.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié de faire le point sur son activité dans l'entreprise, sur ses perspectives d'évolution, sur les compétences à acquérir et les actions de formation nécessaires. La réaffirmation de cet entretien et son obligation tous les deux ans, inscrits dans la loi du 5 mars 2014, nous obligent à suivre dans les entreprises le déroulement réel de ce mécanisme et à acter les pénalités possibles.

Au niveau des territoires, les partenaires sociaux doivent contribuer à identifier l'évolution des professions, des métiers et des emplois pour favoriser la formation, l'employabilité et la reconversion des salariés.

Outil de la gestion des compétences dans l'entreprise, la VAE individuelle ou initiée par l'entreprise dans un cadre collectif permet aussi d'assurer une reconnaissance de la qualification au-delà des murs de l'entreprise et d'identifier les compétences transférables au regard du marché du travail.

La GPEC implique une réelle consultation des institutions représentatives du personnel (IRP), notamment sur la

stratégie de l'entreprise. Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de coresponsabilité dans le développement des compétences et le maintien de l'employabilité si les salariés ne disposent pas d'une visibilité sur leur devenir dans l'évolution de l'organisation du travail.

Le développement de nouvelles technologies et de nouvelles formes de travail entraîne des évolutions dans les relations sociales et professionnelles entre les salariés, agents, et les employeurs publics ou privés.

L'organisation du travail en est affectée. Aujourd'hui avec les nouvelles technologies (smartphone, tablette, connexion au réseau privé virtuel (VPN), ordinateur portable), la notion de lieu de travail défini par un bureau dans les locaux de son employeur s'estompe au profit d'un lien avec son travail dans un «espace cloud non défini»⁽³⁾ (nomadisme, télétravail, réception et envoi de mails et d'appels à toute heure). La notion de temps de travail encadré en est affectée.

L'UNSA doit se saisir de ces évolutions, en mesurer les effets sur l'articulation vie professionnelle et personnelle et en dégager de nouveaux droits.

Dans ce cadre, l'UNSA, ses fédérations et ses syndicats négocieront des accords, dont ceux sur la GPEC, encadrant ces nouvelles formes de travail découlant du développement de ces technologies.

VII.2.5 Valoriser la formation en alternance

L'UNSA a toujours défendu le droit à l'éducation et les différentes voies de formation, telle que la voie de formation en alternance, sous statut scolaire ou sous contrat de travail (apprentissage, professionnalisation). L'équilibre de ces deux voies en alternance qui se complètent et sont nécessaires pour les jeunes, doit être respecté. Au-delà du socle commun de connaissances et de compétences, qui est indispensable, des liens avec le monde de l'entreprise sont également nécessaires. Effectuer un choix d'orientation en toute connaissance de cause est fondamental afin d'éviter qu'il soit subi, précoce ou dicté par une temporalité et une volonté politique du chiffre qui ne sert ni l'avenir de nos jeunes, ni l'avenir de notre pays. Comprendre le lien formation-emploi est essentiel pour se projeter dans l'avenir.

L'UNSA réaffirme son opposition à l'apprentissage à 14 ans ou à des systèmes similaires, tel que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA). Elle est contre l'utilisation des machines dangereuses, du travail en grande hauteur et du travail de nuit pour les apprentis mineurs.

VII.2.6 Assurer la première insertion professionnelle des jeunes : le contrat d'alternance sécurisé

Lutter contre les sorties sans diplôme de l'enseignement secondaire et du supérieur est

déterminant pour l'insertion des jeunes dans l'emploi. Pour améliorer cette insertion, l'UNSA propose l'instauration d'un parcours accompagné vers l'emploi intégrant orientation et formation qualifiante en alternance, en y associant les aspects sociaux (santé, logement, revenus). L'UNSA sera attentive à la professionnalisation et à la valorisation du tutorat, primordiales pour la réussite de l'alternance.

D'autre part, les multiples dispositifs d'insertion doivent être plus opérationnels, avec un pilotage régional et une obligation de résultat pour les acteurs et les entreprises bénéficiaires d'aides publiques sous toutes leurs formes. L'UNSA réaffirme sa volonté de simplification et d'efficacité en demandant l'harmonisation en un contrat unique des deux contrats actuels en alternance.

Ce « contrat d'alternance sécurisé » doit contenir une gestion prévisionnelle des ruptures de contrat avec possibilité de réorientation, des aides à la mobilité, au logement, à l'accession à la culture et enfin une implication de l'entreprise par l'intermédiaire d'une promesse d'embauche, sous réserve de la réussite à l'examen visé, de l'intégration réussie dans l'entreprise et de la bonne santé de celle-ci. Dans la Fonction publique, ce « contrat d'alternance sécurisé » doit permettre de se préparer aux concours de recrutement. Ce contrat donnerait une lisibilité sur les emplois visés par la certification voulue, donc une lisibilité sur le parcours professionnel possible. Ce dispositif rassurerait les jeunes concernés et leurs parents et amènerait une orientation choisie et non plus subie pour beaucoup de jeunes arrivant dans cette filière de formation.

Un tiers des PME n'ont pas recours à l'alternance. Mais ceux qui l'utilisent en sont satisfaits à 80%. Faire connaître aux entreprises, comptant entre 50 et 250 salariés par exemple, cette voie de formation et faire en sorte que cette découverte soit aidée par l'État pour le premier alternant sous contrat dans l'entreprise, est une piste à explorer.

Une simplification administrative doit intervenir pour la signature du contrat en alternance. Pour faciliter le recrutement d'un alternant en CDI, dès lors que cette embauche fait franchir un seuil d'effectif à l'entreprise (10 ou 50), des mesures dérogatoires de neutralisation pourraient être possibles.

Pour l'UNSA, ce ne sont pas des « demi-mesures » qui donneront un second souffle à cette filière d'avenir souvent méconnue. Dans les branches, l'UNSA propose la création de développeurs de l'alternance et l'établissement d'objectifs de contrats en lien avec le pacte de responsabilité. Un travail de fond doit être envisagé pour donner à l'alternance l'image positive qui lui fait défaut et pour que les entreprises, les Régions et l'État s'engagent ensemble sur cette voie pour l'emploi des jeunes et des seniors.

VIII Conditions de travail, santé au travail

VIII.1 Situation du travail

La France est caractérisée par la persistance de conditions de travail anormalement dures et pénibles. Seuls 21 % des salariés français se déclarent très satisfaits de leurs conditions de travail, ce qui est très inférieur à la moyenne de l'Europe.

Les suicides dans les organismes privés ou publics, la montée du stress, le développement des risques psychosociaux, l'interruption de la baisse tendancielle des accidents du travail, l'augmentation continue des maladies professionnelles attestent d'une véritable souffrance liée au travail et de l'importance de la pénibilité au travail.

Par ailleurs, dans un contexte de crise, de plus en plus de nos concitoyens sont exclus de l'accès au monde du travail ou confrontés à un travail de qualité insatisfaisante. L'accès au monde du travail est différé pour les jeunes, les seniors sont confrontés à des processus d'exclusion, les personnes en situation de précarité, les travailleurs pauvres subissent des modalités d'organisation du travail inadaptées. Les milieux professionnels tardent à intégrer les personnes en situation de handicap et les infrastructures ne sont pas toujours adaptées pour les y accueillir.

VIII.2 Les principes d'analyse de l'UNSA

L'UNSA considère que le travail doit conserver son rôle d'intégration dans la société, son rôle de facteur de protection de la santé des travailleurs, son potentiel de réalisation individuelle et collective. Elle appelle donc à une nouvelle vision plus globale de ces problématiques, pour agir sur l'ensemble des leviers, qui implique une politique volontariste avec la participation de tous les acteurs concernés, la mise en place d'une organisation renforcée de la santé au travail dont l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail constituent la clé de voûte.

L'UNSA aborde cette question avec une position de principe qui est de défendre « la qualité de vie au travail et la qualité du travail » dans le respect des personnes et des collectifs de travail. Pour ce faire, le dialogue social est incontournable. Les principes fondamentaux doivent ainsi fonder toutes nos prises de position et, avec les fédérations, les syndicats, aboutir à des propositions par métier et par site, dans les secteurs privé comme public. Le droit régissant les deux secteurs public et privé doit être utilisé afin de faire respecter les droits et les conditions de travail ; c'est le rôle des instances représentatives du personnel : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comité d'entreprise, comité technique, délégué du personnel, délégation unique du personnel (CHSCT, CE, CT, DP, DUP) qui doit être renforcé.

VIII.3 Améliorer les conditions de travail

L'attachement au travail est très fort en France, 69 % des Français déclarent que leur travail tient une grande importance dans leur vie. Cette adhésion à la valeur travail se traduit par une préoccupation forte sur le sens du et de leur travail ainsi que sur sa qualité. Cependant, - les mutations des conditions de travail liées à la financiarisation de l'économie, à la concurrence exacerbée dans un contexte de mondialisation, l'augmentation des exigences des clients, des usagers, 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 salariés et des agents - empêchent que le travail puisse pleinement jouer son rôle émancipateur qui va de pair avec son rôle de facteur de protection de la santé.

L'UNSA soutient que la revitalisation des collectifs de travail et l'accroissement de la participation des agents et des salariés aux questions qui concernent leur travail conditionnent leur implication. Les enjeux sont de taille : réduire la pénibilité du travail, infléchir la tendance à la hausse des risques psychosociaux, redonner du sens au travail, restaurer le travail dans son rôle de protection de la santé et de création de liens sociaux, réduire le nombre d'accidents du travail, rendre au travail son rôle de cohésion sociale. Par ailleurs, l'UNSA réaffirme son engagement dans la lutte contre toute forme de harcèlement.

L'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'amorce d'une négociation dans la même perspective, dans les trois versants de la Fonction publique, nous invitent à changer de focale afin d'aborder concrètement les conditions dans lesquelles les salariés et les agents exercent leur travail ainsi que leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu.

Pour l'UNSA, la qualité de vie au travail devient une condition de l'engagement des salariés et des agents et donc une condition du travail et de la performance. 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 des conditions qui déterminent une bonne qualité de vie au travail et une bonne qualité du travail.

L'UNSA soutient qu'une évaluation nationale qualitative et quantitative des accords conclus dans le cadre de l'ANI « qualité de vie au travail » (QVT) doit être réalisée au-delà de la seule évaluation locale prévue par les textes.

Dans les entreprises et les services publics, l'UNSA avec ses fédérations et ses syndicats mettra en avant l'analyse des situations réelles de travail sous toutes

leurs dimensions.

Pour ce faire l'UNSA rappelle que :

- la charge de travail 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, à la mise en place des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), par exemple. L'UNSA demande qu'à chaque réorganisation importante une mesure de la charge de travail soit effectuée, en recourant si nécessaire à un expert ;

- les rythmes de travail doivent être respectueux des possibilités physiques, psychiques et sociales des personnes. Par exemple, la question du repos hebdomadaire est fondamentale, comme celle de la limitation du travail de nuit. L'UNSA se prononce donc en faveur de négociations permettant de poser un cadre adapté à chaque métier, en tenant compte des évolutions économiques, technologiques et sociétales. Une attention plus particulière doit être portée aux salariés « au forfait » ;

- les modèles de management doivent être analysés à l'aune des coûts sociaux qu'ils génèrent, par exemple le « lean management », supposé améliorer l'autonomie des agents et des salariés s'est souvent limité à une chasse aux temps morts et il est devenu un vecteur de souffrance mentale des agents et des salariés. Pour l'UNSA, il convient de s'en tenir aux principes fondamentaux selon lesquels la gestion des ressources humaines (GRH) doit être un outil de gestion du personnel et doit également permettre le développement professionnel de chacun. Les outils (reporting, géolocalisation, etc.) ne doivent pas se substituer à la gestion humaine des personnels. Les évaluations doivent se faire sur des critères objectifs tant quantitatifs que qualitatifs partagés avec les agents et les salariés qui n'ouvrent aucunement la voie à l'arbitraire et à la subjectivité. L'UNSA est favorable au développement de nouveaux modes d'évaluation qui prennent en compte et soutiennent les coopérations qui iraient dans le sens de la revitalisation des collectifs de travail ;

- l'accompagnement au changement des organisations doit se concrétiser. A l'heure de mutations profondes du monde du travail et de constantes restructurations, la santé des agents et des salariés est fortement éprouvée. Cette dimension doit désormais être prise en compte lors de la mise en place des mutations (réorganisations et restructurations). L'UNSA demande que des études d'impact des mutations sur la santé soient obligatoires et présentées dans les instances (CHSCT).

Pour éviter la tentation forte d'externaliser la santé des salariés ou des agents alors qu'elle est aussi l'affaire des encadrants qui sont également acteurs de santé, ils doivent, par un dialogue social de qualité, impliquer les

partenaires sociaux dans la construction de meilleures conditions de santé. Dans ce cadre, l'implication des CHSCT ou l'instance qui remplit leurs missions doit être permanente et renforcée ;

- l'articulation vie professionnelle, vie privée 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 agents et des salariés.
- la RSE a des applications concrètes avec un impact direct sur les conditions d'emploi et la qualité de vie des salariés de l'entreprise et, plus largement, de son environnement (clients, fournisseurs, sous-traitants, bassin d'emplois, ...). Pourtant, les stratégies RSE et les plans qui en découlent n'entrent pas expressément dans les attributions des comités d'entreprise, ni des CHSCT. La consultation de ces instances sur l'élaboration ou la mise en œuvre de la RSE est laissée au bon vouloir des entreprises. Leurs contournements, dans la mise en place de la RSE, sont de plus en plus fréquents. Pour l'UNSA, il est indispensable que les CE, les CHSCT et les DUP se saisissent de cette question qui a un impact fort tant sur la stratégie de l'entreprise que sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et dans son environnement.

VIII.4 Améliorer la santé au travail

La santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Pour l'UNSA, le rôle et les missions du CHSCT doivent lui permettre de proposer diverses mesures concrètes en vue d'améliorer et de protéger la santé et la sécurité des salariés. Cette IRP a donc un rôle central, c'est pourquoi l'UNSA demande le maintien du CHSCT dans toutes les entreprises et des instances de coordinations des CHSCT. L'UNSA estime que ses missions doivent être renforcées et demande des moyens dédiés renforcés pour la santé au travail. L'UNSA demande que, dans le public comme dans le privé, les CHSCT disposent réellement des moyens de fonctionner. La périodicité du renouvellement des CHSCT doit être similaire à celle des autres IRP.

Tout salarié, 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'ensemble de leurs missions. L'UNSA réaffirme son attachement à la médecine du travail et de prévention dans les services de santé au travail (SST). Cette médecine est quasi exclusivement tournée vers la visite médicale, délaissant ainsi trop souvent le champ de la promotion de la santé. Pour l'UNSA, il est indispensable que les services de santé au travail deviennent une véritable partie prenante en termes d'analyse en situation réelle des postes de travail, de conseils, de préconisations,

d'implications dans les plans d'actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, la situation des salariés et des agents se dégrade et les attentes sont à la mesure de l'inquiétude. Le niveau de bien-être est légèrement supérieur au sein du secteur public et pourtant le risque de « burn-out » y est globalement plus important. L'« épidémie » de burn-out doit être enrayerée. Pour ce faire, pour l'UNSA, deux actions en parallèle doivent être menées. La première consiste à renforcer la prévention des risques psychosociaux dans les entreprises, en intégrant notamment dans le Document Unique d'Evaluation des Risques un volet spécifique, la seconde à obtenir la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel au tableau des maladies professionnelles. 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 plan pluriannuel national 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 travailleurs français dans toutes leurs composantes et sur l'ensemble des secteurs, public et privé.

L'UNSA souhaite qu'une attention particulière soit portée aux salariés 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.

IX Égalité Professionnelle

La loi du 4 août 2014 sur « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » encourage l'UNSA à poursuivre et amplifier sa démarche de mise en œuvre d'actions de promotion de la mixité visant à favoriser l'égal accès des femmes aux mandats électoraux professionnels, aux responsabilités professionnelles et sociales, à prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes.

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, la réflexion doit être menée sur les nouveaux indicateurs que prévoit l'article 19 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, que doivent comporter le rapport de situation comparée et le rapport unique.

Pour l'UNSA, le travail des femmes est un facteur de croissance, 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.

Pour cela, 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 chefs d'entreprise et des salariés, des associations et des structures syndicales comme des citoyens 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. Ces actions commencent dès l'École.

Ces inégalités relèvent de mécanismes systémiques. Ils nous engagent en tant qu'organisation syndicale à favoriser le militantisme féminin dans nos pratiques syndicales, à renforcer la mixité notamment en privilégiant la parité sur les listes aux élections des IRP et à amener nos fédérations et nos syndicats en entreprise à mieux prendre en compte la question de l'égalité femmes-

hommes. Cela passe par une information à tous nos représentants sur la législation, sur nos propositions en matière de lutte contre les discriminations et sur les règles nécessaires pour une meilleure approche intégrée de l'égalité dans toutes les structures.

X Quel modèle syndical ?

X.1 État du syndicalisme français

Le mouvement syndical français est affaibli et dispersé. Avec environ 8% de salariés des secteurs public et privé adhérant à une organisation syndicale, la France a l'un des taux de syndicalisation les plus bas d'Europe. Cela renforce la difficulté à créer un véritable rapport de forces et à construire un dialogue social efficace au profit des salariés. Faire aboutir les revendications les plus utiles aux salariés devient alors complexe et difficile. Alors que le contexte socio-économique exigerait la mobilisation des organisations syndicales de salariés ainsi que celle de tous les partenaires sociaux, cet état de fait peut constituer un obstacle pour pouvoir peser à tous les niveaux : entreprises, branches ou interprofessionnel.

Cette situation a de multiples origines. Le mouvement syndical français rencontre des difficultés pour s'adapter aux profondes modifications de la société française et de son organisation, tant dans le secteur public que le secteur privé. La culture de la société française et du syndicalisme n'est pas celle du compromis revendiqué et assumé. De plus, le patronat dans sa grande majorité n'accepte pas le fait syndical, ce qui est un frein à l'engagement syndical.

Le syndicalisme français a été aussi fortement marqué par des pratiques centralistes, « politisées », donnant naissance à une bureaucratie syndicale.

Pour beaucoup de salariés du public comme du privé, l'engagement syndical apparaît comme contraignant, surtout dans une société où se développent l'individualisme et le consumérisme, ce que l'UNSA combat.

L'ordre public social à la française permet des garanties générales pour tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, ce qui assure des protections positives, mais en même temps, met le syndiqué au même plan que l'électeur ou que le salarié qui n'a pas choisi cet engagement.

Actuellement, une césure profonde existe dans le mouvement syndical autour de la notion de dialogue social. C'est ce qui explique les désaccords autour des notions de conférence sociale, de sécurisation de l'emploi ou de pacte de responsabilité.

La loi du 20 août 2008 et celle du 5 juillet 2010, faisant suite aux accords de Bercy, ont eu le mérite de rompre avec un syndicalisme institutionnalisé dont la représentativité, soit ne dépendait pas de ses résultats électoraux, soit ne se basait que sur l'expression d'une

fraction des salariés, minorant ainsi l'implantation réelle dans les entreprises ou parmi l'ensemble des agents des administrations.

L'établissement de la représentativité en fonction du vote des salariés et agents est une première étape indispensable pour aller vers un syndicalisme d'adhérents qui est la conception de l'UNSA. 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 travailleurs qu'ils soient salariés ou agents publics.

Pour autant, bien que leur faiblesse ne leur permette pas de peser suffisamment pour être pleinement efficaces, les organisations syndicales sont des acteurs majeurs du dialogue social et assurent un rôle d'information et de défense des salariés irremplaçable. Cela se traduit d'ailleurs par une importante participation des salariés aux élections dans les services ou entreprises où des syndicats sont implantés. Pour l'UNSA, c'est donc ces implantations qu'il faut multiplier.

X.2 Quelle conception du syndicalisme ?

Sous peine d'inefficacité, le syndicalisme ne peut ignorer les réalités économiques, sociales et humaines qui, au XXI^{ème} siècle, encadrent désormais aussi, la négociation collective et l'action syndicale. La mondialisation et, dans ce cadre, la place que la France, à l'instar des vieux pays industriels, doit y occuper avec l'Europe, en font partie. Ces questions constituent les vrais axes des débats qui traversent ou clivent la société française et son syndicalisme.

Le combat pour l'Europe sociale, contre le repli national qui signerait à terme le déclin de notre pays, pour la régulation et pour la construction d'une nouvelle protection des salariés est l'horizon vers lequel notre syndicalisme doit inscrire son action.

Pour l'UNSA, la période qui s'ouvre nécessite une modification des pratiques syndicales en mettant au centre le dialogue social et la démocratie pour organiser largement les salariés et en faisant toute leur place aux jeunes et aux femmes.

C'est dans cette optique que l'UNSA fait de son développement une priorité afin de renforcer sa représentativité et donc sa capacité à peser par elle-même. Cela implique une politique systématique, solidaire et coordonnée, à tous les niveaux interprofessionnels de notre Union, comme à ceux de toutes ses organisations adhérentes.

Pour l'UNSA, le dialogue social doit être l'instrument privilégié de régulation des relations sociales. C'est pourquoi elle milite pour qu'il acquière, dans notre pays, valeur constitutionnelle.

L'UNSA demande que le droit syndical garantisse à chacun la possibilité de s'investir dans les structures interprofessionnelles.

X.3 Quel syndicalisme proposer aux salariés ?

- Un syndicalisme intransigeant sur ses valeurs : ses valeurs, inscrites dans la charte de l'UNSA, notre syndicalisme les puise dans la longue histoire du mouvement ouvrier français ainsi que dans l'histoire de ses fédérations et des syndicats qui la composent. L'UNSA est un syndicat laïque et indépendant des partis politiques, qui lutte résolument contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie. Elle combat le repli identitaire, toutes les discriminations et agit contre le sexisme et l'homophobie.

- Un syndicalisme réformiste, positif, constructif et combatif qui participe à la transformation sociale. Notre méthode ? La négociation collective, le dialogue social et le rapport de force pour aboutir à des compromis.

- Un syndicalisme du développement durable qui inscrit son action dans le cadre de la préservation de notre planète. Pour l'UNSA, l'économie, le social et l'environnement sont complémentaires.

- Un syndicalisme qui respecte l'autonomie de ses composantes. 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.

- Un syndicalisme cohérent : à chaque niveau, entreprises, branches, interprofessionnel, l'autonomie doit s'exercer dans un esprit de responsabilité et donc de cohérence.

- Au niveau de l'entreprise ou du service : les délégués syndicaux sont porteurs des revendications des salariés ou agents dans le cadre des mandats de la section ou du syndicat.

- Au niveau de la convention collective ou du ministère : les représentants UNSA interviennent sur des mandats définis par leurs fédérations, leurs syndicats nationaux ou leur union de fédérations. Dans le secteur privé, la négociation de branches encadre la négociation d'entreprise (c'est l'histoire française des conventions collectives). Dans la Fonction publique, le statut général encadre les adaptations négociées dans les corps, ministères, établissements, collectivités ou services.

- Au niveau interprofessionnel : ce sont les représentants de l'UNSA nationale, porteurs des mandats de l'Union, décidés par ses instances, qui défendent les revendications pour tous les salariés, quel que soit leur métier. Sur les territoires, les structures interprofessionnelles de l'UNSA relaient les mandats nationaux et les adaptent sur leur champ aux réalités économiques et sociales de leur territoire.

- Un syndicalisme proche des salariés : l'autonomie c'est l'opposé du centralisme autoritaire. Pour que les délégués d'entreprise agissent en toute liberté, l'UNSA et ses fédérations doivent leur fournir formation, aide et assistance pour leur permettre, par eux-mêmes de défendre efficacement les salariés. Pour ce faire, elles s'appuient sur des militants formés et compétents. A ce

titre, l'UNSA agit pour que l'engagement syndical soit valorisé et reconnu notamment à travers la VAE. À l'UNSA, les permanents, les élus, les détachés syndicaux sont au service des syndiqués et des salariés. Les représentants de l'UNSA dans les institutions, à tous niveaux, restent des syndicalistes et rendent compte de leur action, devant ceux qui les ont mandatés. Pour l'UNSA, l'institutionnalisation, la bureaucratie sont des fléaux du syndicalisme.

- Un syndicalisme d'adhérents : la conception de l'UNSA est celle d'un syndicalisme d'adhérents qu'il revient, à nos fédérations et syndicats, de mettre en œuvre. La motivation de l'adhésion doit être au cœur de leurs préoccupations. Notre orientation syndicale réformatrice en est le principal élément car, dans le cadre d'une conception philosophique générale, elle vise à obtenir des résultats concrets pour les salariés. Notre pratique syndicale respectueuse des individus et des fonctionnements démocratiques en est un autre. La fourniture de services pratiques aux adhérents, reposant entre autres sur les services juridiques départementaux et régionaux, doit aussi concrétiser l'efficacité du collectif syndical. Parce que l'action syndicale ne s'arrête pas avec la retraite, l'UNSA Retraités organise les militants et adhérents qui ont cessé leur activité professionnelle. Des sections UNSA-Retraités doivent être créées dans toutes les unions régionales et départementales et que dans chacune, un délégué et un adjoint soient désignés.

- Un syndicalisme indépendant du patronat et des gouvernements, des partis politiques, du religieux : notre syndicalisme décide librement de ses revendications, de ses actions et définit ses propositions en toute liberté, sans être l'objet de consignes extérieures. Les prises de position de l'UNSA sont exclusivement élaborées dans ses instances.

- Un syndicalisme éthique qui considère que les cotisations, les subventions doivent être utilisées à tous les niveaux pour servir l'action syndicale et les adhérents. La priorité doit être donnée au développement, à la formation et à la solidarité. La mutualisation doit être la règle au service du développement. Un Conseil national de l'UNSA devra élaborer une charte financière qui servira de référence pour toutes les organisations de l'UNSA. En effet, la transparence doit s'exercer à tous niveaux : fédération, syndicat, union locale, union départementale, union régionale, union nationale, centres de formation. C'est un principe de fonctionnement démocratique mais aussi une obligation légale dont le non-respect entraînerait des conséquences réciproques pour chacune des composantes impliquées, comme pour toute l'UNSA.

- Un syndicalisme qui 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, au rassemblement du syndicalisme réformatrice.

GLOSSAIRE

AEEH Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé

AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

ANI Accord National Interprofessionnel

APA Allocation Personnalisée d'Autonomie

ASPA Allocation de Solidarité aux Personnes Agées

CDCA Comité Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CE Comité d'Entreprise

CES Confédération Européenne des Syndicats

CETA Comprehensive Economic and

Trade Agreement

CFA Centre de Formation des Apprentis

CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité
et des Conditions de Travail

CICE Crédit Impôt Compétitivité Emploi

CNSA Caisse Nationale de Solidarité
pour l'Autonomie

COCT Conseil d'Orientation sur les Conditions
de Travail

CODERPA Comité Départemental des Retraités
et Personnes Agées

GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois
et Compétences

CPE Compte Personnel de Formation

CSG Contribution Sociale Généralisée
CSI Confédération Syndicale Internationale
CT Comité Technique
DIMA Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance
DP Délégation du Personnel
DUP Délégation Unique du Personnel
ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ETI Entreprise de Taille Intermédiaire
FIPHEP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GRH Gestion des Ressources Humaines
IRP Instances Représentatives du Personnel
Loi TEPA Loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat
NTIC Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OPCA Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
OIT Organisation Internationale du Travail
OMD Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS Organisation Mondiale de la Santé
POE Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PME Petites et Moyennes Entreprises
PPE Prime Pour l'Emploi
OVT Qualité de Vie au Travail
RSA Revenu de Solidarité Active
RSE Responsabilité Sociale des Entreprises
SEGPA Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SMIC Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SRU Solidarité et Renouvellement Urbain
SST Service de Santé au Travail
TTIP Transatlantic Trade and Investment Partnership
TPE Très Petite Entreprise
UE Union Européenne
VAE Validation des Acquis de l'Expérience
VIH-SIDA Virus de l'Immunodéficience Humaine-Syndrome de l'Immuno-Déficience Acquis
VPN Virtual Private Network : réseau privé virtuel

(1) Garantie pour la Jeunesse Européenne : dispositif qui prévoit que, dans les 4 mois suivant leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi, les jeunes âgés de moins de 25 ans puissent, soit obtenir un emploi de qualité correspondant à leur formation, à leurs compétences et à leur expérience, soit acquérir les connaissances, les compétences, et l'expérience requises pour trouver un emploi ultérieurement grâce à un apprentissage, un stage ou une formation continue.

(2) Semestre européen : outil de coordination des politiques économiques et budgétaires de la zone euro

(3) Espace cloud : espace de stockage et de traitement de l'information qui utilise des serveurs distants (en général accessibles par Internet)