

SOMMAIRE

Préambule

L'urgence d'un pacte social et écologique pour un modèle responsable de société solidaire *page 3*

I. Mondialisation et Europe

A/ Agir pour une mondialisation régulée et équitable *page 5*

B/ L'avenir de la France est en Europe *page 7*

1. Pour une Europe plus sociale et plus inclusive *page 8*

2. Pour une Europe plus écologique *page 10*

3. Pour une Europe qui préserve son identité et ses valeurs démocratiques *page 11*

4. Pour une Europe plus souveraine *page 11*

5. Pour une Europe plus solidaire *page 11*

6. Pour une meilleure gouvernance de l'Europe *page 12*

II. Pour un développement économique responsable et socialement juste

A/ Bouversements géopolitiques et mutations économiques : la nécessité d'un État stratège et régulateur *page 13*

B/ Pour une politique économique ambitieuse au service de la transformation écologique, énergétique et numérique *page 13*

1. L'émergence de nouveaux modèles économiques *page 16*

2. Inscrire le dialogue social dans la transformation économique, écologique et sociale *page 17*

C/ Pour une fiscalité plus juste, équitable et solidaire *page 18*

1. Une fiscalité progressive et solidaire *page 18*

2. Une fiscalité au service de la transformation écologique *page 19*

D/ Utiliser de nouveaux indicateurs de richesse *page 19*

III. Agir pour l'emploi de qualité et sécuriser les parcours professionnels

A/ Agir pour l'emploi et l'emploi de qualité *page 20*

1. Salaires *page 20*

2. Temps de travail *page 21*

3. Contrats de travail *page 21*

4. Portabilité des droits *page 21*

B/ Anticiper les transformations économiques pour sécuriser les travailleurs et les travailleuses *page 22*

C/ Pour un accompagnement individuel et la formation tout au long de la vie *page 22*

1. Pour une société éducative et inclusive du XXI^e siècle *page 22*

2. Pour un filet de protection professionnelle et sociale *page 23*

- 3. L'accompagnement : un élément clé *page 24*
- 4. Conforter la formation en alternance *page 24*
- 5. L'insertion professionnelle des jeunes *page 25*
- 6. Sécuriser les travailleurs et les travailleuses expérimenté-es *page 26*
- 7. Éducation et formation au numérique *page 27*
- D/ Pour une assurance chômage protectrice et solidaire *page 27*
- E/ Pour une action syndicale dans et hors de l'entreprise *page 28*
 - 1. Peser sur les transformations sociales, économiques et écologiques *page 28*
 - 2. La formation, un objet de dialogue social *page 29*
 - 3. Reconnaître et renforcer les compétences des élus, des élues, des représentantes syndicales et représentants syndicaux *page 30*

IV. Un modèle social au service de la cohésion sociale

- A/ Protection sociale et action sociale *page 31*
 - 1. Le droit à la santé pour toutes et tous *page 31*
 - 2. Les retraites *page 33*
 - 3. La politique familiale *page 34*
- B/ Défendre le droit au logement, l'inclusion et lutter contre la pauvreté *page 36*
 - 1. Lutte contre la pauvreté : un investissement social indispensable *page 36*
 - 2. Faire du logement une grande cause nationale *page 37*
 - a) Une politique du logement répondant aux enjeux *page 37*
 - b) Maitriser la hausse des coûts *page 38*
 - c) Réussir l'intégration de toutes et tous *page 39*
 - 3. Pour une société inclusive *page 40*
 - a) Adapter la société au vieillissement *page 41*
 - b) Adapter la société et l'entreprise à la différence *page 42*
- C/ Service public et fonction publique *page 45*
 - 1. Le service public au service de l'intérêt général *page 45*
 - 2. La fonction publique et les agents public-ques *page 47*

V. Conditions de travail et santé en milieu professionnel

- A/ Les conditions de travail impactent la santé des femmes et des hommes au travail *page 48*
- B/ Remettre la santé et les conditions de travail au cœur du dialogue social *page 48*
- C/ La qualité de vie au travail *page 49*
- D/ Santé au travail et Institutions représentatives du personnel *page 50*
- E/ Services de santé au travail *page 51*
- F/ Risques psychosociaux et épuisement professionnel *page 51*
- G/ Plan Santé au travail au plus près des salarié-es et des agent-es public-ques *page 51*

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

- A/ Pour l'égalité entre les femmes et les hommes *page 52*
 - 1. Égalité professionnelle *page 52*
 - 2. Droits des femmes *page 54*
- B/ Lutte contre le sexisme et le harcèlement au travail *page 54*
 - a. Lutte contre le harcèlement et les violences au travail *page 54*
 - b. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles *page 55*
- C/ Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie *page 55*
- D/ Lutte contre les LGBTphobies *page 56*

- E/ Laïcité, lutte contre les fondamentalismes, droits humains *page 57*
1. Laïcité *page 57*
 2. Lutte contre les fondamentalismes *page 58*
 3. Défense des droits humains *page 58*
 4. Les lanceurs et lanceuses d'alerte *page 58*
- F/ Libertés individuelles à l'ère d'Internet et « neutralité du net » *page 59*

VII. Notre syndicalisme

- A/ Le syndicalisme aujourd'hui *page 60*
1. Faire face à la crise du syndicalisme *page 60*
 2. Défendre le dialogue social et la démocratie sociale *page 61*
 3. Pour une juste représentativité syndicale *page 61*
 4. Assumer notre ligne réformiste, combative et singulière *page 62*
 5. L'UNSA, forte de ses valeurs et de son indépendance *page 62*
 6. Libres ensemble *page 63*
- B/ Un syndicalisme de services et d'engagement *page 64*
1. Favoriser l'engagement à l'UNSA *page 64*
 2. Des services mutualisés et modernes *page 65*

Préambule

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

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

L'accroissement constant des inégalités, les bouleversements technologiques et climatiques sont anxiogènes. Ils conduisent une part croissante des populations à craindre l'avenir, à vivre dans la précarité, à se réfugier dans le seul temps présent, privilégiant le repli à l'ouverture, l'égoïsme au partage, l'individualisme aux solidarités et au collectif. Cette réalité vécue favorise et nourrit les populismes, la montée des extrémismes et des fanatismes, fragilise la sphère démocratique et devient un défi pour le syndicalisme dont la pertinence est interrogée.

Le syndicalisme a, dans ce contexte, un rôle essentiel à jouer, mais ces évolutions lui imposent aussi de se réinventer. Il doit démontrer sa pertinence comme son utilité dans la construction du monde de demain. Nous, militantes et militants syndicaux-ales, devons penser, être force de propositions, mettre en œuvre, promouvoir et nous adapter à de nouveaux modes de vie, de nouveaux modèles de développement économique, de nouvelles protections et de nouveaux droits pour les travailleurs-euses afin de leur garantir un parcours humain, social et professionnel tout en préservant les acquis sociaux fondamentaux.

Dans ce monde en pleine mutation, menacé par le changement climatique, en proie aux crises, l'Europe est un cadre pertinent pour agir. Aucun repli nationaliste ne permettra de faire face aux défis de la mondialisation et du climat. L'Europe doit se réinventer : les peuples de l'Europe et dans notre champ, les travailleuses et travailleurs européen-nes, doivent construire une zone d'excellence démocratique, sociale, écologique et technologique. Cette zone doit d'abord être utile aux populations de l'Europe mais également avoir la taille critique permettant de peser sur le cours du monde et pouvant servir de référence pour les travailleur-euses du monde entier.

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

Cela implique de penser le social, l'économie et l'environnement non pas en opposition mais comme un tout complémentaire et harmonieux, et d'en faire le nouvel axe de nos choix de société. L'acceptation de ces choix suppose que le souci d'équité et de justice sociale irrigue les décisions. Ce nouveau compromis social à bâtir doit s'appuyer sur la mobilisation la plus large de la société et de ses représentations syndicale, associative, mutualiste et politique. Cette société plus solidaire, respectueuse

de l'humain et de ses droits comme de la nature - bien commun de l'humanité - doit être la base d'une démocratie aboutie et la garantie de sa pérennité. Ses volets politique et social y existant pleinement, leur complémentarité pourrait ouvrir aux personnes une forme élargie d'association et de participation à la vie de la cité.

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

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

Notre attachement à la République, à la démocratie, à l'État de droit, aux libertés, à la laïcité, à la justice sociale, à la solidarité et à la fraternité guide notre action dans et au-delà du milieu du travail. C'est ce qui fonde notre combat pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement, et contre toute forme de discriminations, notamment racistes, xénophobes, religieuses, antisémites, sexistes ou LGBTphobes. En Europe et dans le monde, certains États démocratiques s'éloignent de notre conception de la démocratie au profit d'un modèle dit « illibéral ». L'UNSA réaffirme son attachement au respect de l'État de droit, à la stricte séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, à la liberté et l'indépendance des médias, à la liberté d'association et au respect des libertés individuelles.

I. Mondialisation et Europe

A/ Agir pour une mondialisation régulée et équitable

La mondialisation est un fait mais force est de constater qu'elle ne répond pas aux aspirations simples et légitimes de la grande majorité des femmes et des hommes : des conditions de vie dignes, un travail, un salaire et une retraite décentes ainsi qu'un avenir meilleur pour leurs enfants.

Dans ce monde marqué par une forte interdépendance entre les pays, l'UNSA continuera à s'impliquer pour construire et faire respecter les droits des travailleuses et des travailleurs et à agir pour un meilleur partage des richesses dans le monde, notamment à travers l'Organisation Internationale du Travail (OIT), mobilisée pour la justice sociale et pour une mondialisation équitable. L'UNSA rappelle que la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, affirmant que le travail n'est pas une marchandise, est plus que jamais d'actualité.

La dérèglementation et la financiarisation croissante de l'économie avec leurs conséquences sur la qualité du travail, les chaînes d'approvisionnement mondial, le climat, les crises sanitaires et alimentaires, le changement technologique, l'automatisation des tâches et la diversification des formes d'emploi, entraînant de nouvelles inégalités, sont autant de défis pour l'OIT.

L'UNSA revendique la ratification de l'ensemble des conventions de l'OIT, ainsi que le renforcement du rôle de ses organes de suivi et de contrôle afin que le respect et l'application des normes internationales du travail soient effectifs.

L'UNSA défend le multilatéralisme et le tripartisme, dont les principes et l'efficacité ont été rappelés à l'occasion du centenaire de l'OIT. Pour l'UNSA, le multilatéralisme, dont l'Union Européenne (UE) doit être le moteur, est un outil essentiel pour promouvoir la paix et la justice sociale dans le monde entier, pour favoriser une croissance économique durable axée sur la satisfaction des besoins sociaux et le partage équitable des richesses au niveau mondial et pour lutter contre les tentations protectionnistes, générées par les tensions commerciales et géopolitiques. L'UNSA appelle de ses vœux une régulation internationale dans laquelle une Organisation mondiale du Commerce (OMC) rénovée doit pouvoir jouer tout son rôle et qui intègre une meilleure coordination entre agences onusiennes.

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, et de remettre les droits sociaux, le dialogue social et la négociation collective au cœur des décisions économiques et environnementales.

L'UNSA partage les engagements pris dans le cadre du G7 social de 2019, à l'initiative de la présidence française, visant à renforcer la coopération multilatérale pour réduire les inégalités sociales, à soutenir l'accès universel à une protection sociale, à préparer les individus aux transformations numériques, à assurer l'égalité professionnelle et à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

L'UNSA, qui défend les engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris issu de la COP21, déplore leur non-respect par l'État français, doublement condamné pour carence et inaction climatique en novembre 2020 et octobre 2021, et dénonce le manque d'ambition des COP suivantes et l'absence de mesures contraignantes alors que la lutte contre le changement climatique est d'une urgence absolue.

L'UNSA soutient le programme Agenda 2030 qui réunit les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et ses 162 cibles, adoptés en 2015 par les États membres des Nations Unies visant à éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité et le bien-être pour toutes et tous d'ici 2030, et plus particulièrement les objectifs de plein emploi et de travail décent, d'égalité des genres, de protection sociale, d'éducation de qualité, de santé et de sécurité alimentaire et énergétique, cibles prioritaires pour la Confédération syndicale internationale (CSI).

Pour l'UNSA, les accords commerciaux internationaux doivent nécessairement intégrer des normes sociales et environnementales élevées et opposables, notamment les ODD et les normes fondamentales de l'OIT, et garantir une concurrence loyale, une réciprocité et la possibilité de recourir à un système international de règlement des différends. La négociation des accords doit être tripartite, incluant le syndicalisme mondial.

L'UNSA appuie le processus de réforme de la fiscalité internationale, menée sous l'égide de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), qui vise à implanter un taux minimum d'imposition sur les sociétés et une imposition plus vertueuse des multinationales.

L'UNSA s'élève contre toutes les formes de travail forcé et condamne le travail des enfants. L'UNSA soutient les objectifs de l'Alliance 8.7 qui visent à éliminer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite

des personnes et le travail des enfants, et appuie la demande de la France d'être pays pionnier pour accélérer l'éradication de ces fléaux sur son territoire, dans sa coopération européenne et internationale, ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement de ses multinationales et dans ses commandes publiques. Pour l'UNSA, il faut agir sur plusieurs axes : l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, un travail et un salaire décent, une protection sociale de qualité pour réduire la pauvreté, le renforcement des instruments règlementaires et juridiques existant à tous les niveaux (national, européen, international) pour les rendre efficaces en mobilisant notamment les partenaires sociaux. Il est également nécessaire de limiter la sous-traitance en cascade qui favorise le travail illégal en bout de chaîne et dilue les responsabilités et les sanctions.

L'UNSA condamne les guerres qui sévissent dans le monde et entravent les droits et libertés des populations. Elle en appelle au respect du droit international et de la démocratie par un accueil digne et décent ainsi qu'une protection contre toute exploitation et discrimination. L'UNSA exprime sa solidarité avec les travailleur-euses et syndicats du monde entier qui doivent faire face aux attaques de leurs droits fondamentaux, aux exilé-es qui fuient les conflits et aux opprimé-es. L'UNSA soutient notamment les femmes afghanes privées de tous leurs droits depuis le retour des Talibans au pouvoir. Elle défend également les syndicalistes biélorusses injustement condamnés et emprisonnés pour anéantir le syndicalisme indépendant en Biélorussie. L'UNSA condamne l'agression de l'Ukraine par la Russie et soutient les sanctions à son encontre. L'UNSA milite avec le *Collectif syndical français pour la défense des droits des travailleur-euses et des libertés syndicales en Iran* et la condamnation des actes de répression.

Si la question des flux migratoires mérite d'être posée au niveau international, elle ne doit être que secondaire à la mise en sécurité de l'ensemble des personnes qui sont aujourd'hui menacées de mort dans leur pays.

L'UNSA défend la construction d'une solidarité sanitaire internationale, notamment concernant la production, la délivrance et l'accès aux vaccins comme aux médicaments.

L'UNSA réaffirme son attachement au Conseil de l'Europe, organisation internationale qui agit pour le respect des droits de l'homme et le renforcement de la démocratie en Europe, ainsi qu'à ses principaux instruments, à savoir la Charte sociale européenne et la Convention européenne des droits de l'Homme. L'UNSA demande que l'UE y adhère.

B/ L'avenir de la France est en Europe

L'UNSA, depuis sa création, s'est prononcée en faveur de la construction européenne et de l'Europe sociale, pour défendre et promouvoir les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits humains et des libertés fondamentales. Les pays européens ont intérêt à se rassembler dans l'UE et au sein du Conseil de l'Europe pour promouvoir ces droits.

Seule l'action à l'échelle de l'Europe a la taille critique pour s'imposer dans la mondialisation en en faisant une zone de référence politique, économique, sociale et environnementale. Cette construction unique au monde, caractérisée par ses valeurs démocratiques et son modèle social doit être renforcée, poursuivie et valorisée.

Aux côtés de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), l'UNSA s'est engagée de longue date dans la défense des travailleur-euses européen-nes et participe aux mobilisations syndicales qu'elle organise. S'agissant de la plus grande force syndicale organisée en Europe, son rôle est essentiel dans l'élaboration des normes sociales européennes, qui impactent notre droit national.

Les crises successives ont révélé que l'Europe a besoin d'une plus grande intégration, notamment de la zone euro. L'appartenance à la zone euro implique des choix sociaux, environnementaux, économiques, budgétaires et fiscaux partagés exigeant plus de démocratie, plus de justice sociale, favorisant le travail et une citoyenneté européenne partagée au sein de l'Union.

L'Europe est impactée par de multiples crises et menaces multiformes, qui se superposent : crise financière de 2008, crises migratoires, réalité du changement climatique, menaces terroristes, guerres, montée des populismes, élans souverainistes, fragmentation sociale, crise du multilatéralisme, transformations technologiques qui bouleversent le monde du travail, divisions européennes, Brexit, pression des grandes puissances économiques comme les États-Unis, la Chine, la Russie - tous des États quasi-continentaux - crise sanitaire et menace de récession mondiale sont autant d'éléments qui engendrent méfiance, défiance voire rejet de l'Europe et bousculent nos démocraties et nos valeurs, mais sont aussi autant de défis à relever et d'opportunités à saisir.

L'Europe connaît des bouleversements économiques et sociaux, avec des politiques libérales qui se sont intensifiées, ont aggravé la pauvreté et les inégalités sociales en réduisant salaires, protection sociale et dépenses publiques, et ont engendré une déréglementation du marché du travail, notamment un chômage élevé et l'augmentation du travail précaire qui touche tout le monde mais plus particulièrement les travailleur-euses les moins qualifié-es, les jeunes, les femmes, les migrant-es et les travailleur-euses les plus âgé-es.

L'Europe doit faire face à une crise de confiance entre les personnes, les institutions européennes et les dirigeant-es qui les incarnent. Un fossé sépare une part croissante des citoyennes et citoyens de l'UE, qui s'y sentent peu ou mal représenté-es. Pour autant, le rejet de l'Europe n'ouvre aucune issue et renforce le désenchantement ambiant. La perte de confiance des personnes ne doit pas conduire à un renoncement à l'Europe car les défis qui impactent nos vies dépassent nos frontières. L'avenir réside dans le renforcement et le succès d'une Europe stratège.

L'Europe doit faire preuve de responsabilité, d'ambition, de cohésion et de solidarité, à l'image de ses actions lors de la crise COVID et de la crise ukrainienne, pour démontrer l'utilité de l'échelon européen et promouvoir l'efficacité européenne. Il est urgent de redonner confiance en l'Europe en redéfinissant le projet européen que nous voulons : priorités d'intérêt commun, assises sur des politiques stratégiques ambitieuses et solides, au service de la performance économique, de la croissance et de l'emploi et surtout de la justice sociale, pour une Europe plus proche des citoyen-nes qui voient l'intérêt qu'elle peut avoir pour eux au quotidien. L'Europe sera mieux comprise et acceptée si elle protège davantage les personnes, non seulement en termes de sécurité mais aussi face aux crises économiques, environnementales, sanitaires, alimentaires et climatiques. L'Europe doit définir un horizon désirable pour réenchanter le projet européen et réinventer un avenir commun et durable.

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

Pour l'UNSA, l'Europe est une nécessité pour l'économie, une opportunité pour notre modèle social et une chance pour la planète. Tout doit être entrepris pour aider tou-tes les travailleur-euse-s, quel que soit leur statut, et toutes les entreprises, pour soutenir les activités économiques, pour sauvegarder les systèmes de protection sociale et les services publics en garantissant la santé et la sécurité de toutes et tous.

1. Pour une Europe plus sociale et plus inclusive

Pour l'UNSA, seuls des investissements massifs ciblés sur la création d'emplois de qualité, sur la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail, sur l'amélioration des compétences et des qualifications, sur la transmission des savoirs et sur une protection sociale universelle et adéquate assureront la protection que les personnes attendent.

Rappelant que les questions sociales sont inscrites dans les traités fondateurs de l'UE, l'UNSA défend un modèle social européen inclusif aux standards élevés, notamment un socle de normes sociales et de droits fondamentaux ambitieux constituant les débuts d'une convergence sociale, à commencer par les systèmes de santé et de protection sociale.

L'UNSA soutient le plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux (SEDS) adopté lors du Sommet social de Porto le 8 mai 2021 fixant des objectifs chiffrés en matière d'emplois, de compétences et d'inclusion sociale à l'échelle de l'UE à atteindre d'ici 2030 avec évaluation, suivi et révision en 2025.

L'UNSA soutient la directive européenne sur les salaires minimums, adoptée en 2022, considérant qu'il est de l'intérêt des États de se doter d'un salaire minimum par les conventions collectives ou par des dispositions légales, dans le respect des compétences nationales et des partenaires sociaux, à un niveau tel qu'il permette d'assurer un niveau de vie décent, de protéger les travailleur-euses à bas revenus, de contribuer à réduire la pauvreté, de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, de favoriser la croissance globale et de limiter le dumping social et les phénomènes de migrations économiques. L'UNSA sera attentive à ce que les instruments introduits ne soient pas un moyen d'appliquer une politique d'austérité, d'être un obstacle à la négociation collective ou à l'augmentation des minimas existants ou d'abaisser les niveaux de protection des États.

Pour l'UNSA, la numérisation de l'économie et la dématérialisation des administrations ne doivent pas avoir pour effet de renforcer les inégalités et le sentiment d'exclusion. L'UE doit coordonner un plan ambitieux pour lutter contre l'illectronisme et accompagner les populations qui en sont le plus éloignées en investissant dans les infrastructures, les moyens humains, les équipements, les contenus compréhensibles et les compétences.

Le développement des plateformes numériques a bousculé les formes "classiques" de travail et les protections sociales qui y sont associées. L'UE doit accompagner ces évolutions de société. L'UNSA, avec la CES, défend une proposition de directive européenne ambitieuse qui encadre les relations de travail dans les plateformes et notamment la présomption réfragable de salariat, une gestion des algorithmes transparente et respectueuse des droits et des libertés et le renforcement des droits collectifs.

Les partenaires sociaux doivent prendre toute leur place au sein du dispositif Semestre européen, notamment en amont de la publication des rapports pays. Pour l'UNSA, d'autres indicateurs doivent y être intégrés :

- la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux
- la performance du pays au regard de son dialogue social qui pourrait avoir pour effet de relancer un dialogue social de qualité dans les États membres.

L'UNSA, avec les affiliés français de la CES, entend contribuer à la mise en place d'un réel droit à la déconnexion pour toutes et tous dans le cadre de la révision de l'accord-cadre autonome européen de 2002 sur le télétravail et veillera à renforcer l'encadrement de la pratique tout en garantissant la préservation du niveau de protection générale assurée aux travailleur-euses, dans le privé comme dans le public, par tous les accords européens notamment sectoriels, et par le cadre français composé de dispositions légales, d'Accords nationaux interprofessionnels (ANI) successifs et de nombreux accords au niveau des branches et des entreprises.

Le rôle des organisations syndicales, et de la CES au niveau européen, est essentiel et il convient de le réaffirmer à tous les niveaux de consultation et de décision. L'UNSA soutient la proposition de la CES d'intégrer un protocole de progrès social dans les traités qui fasse primer l'humain et les droits sociaux sur les libertés économiques, les politiques commerciales, les politiques de concurrence et d'investissement et les profits, pour qu'une décennie de progrès social succède à une décennie d'austérité qui a laissé l'Europe économiquement plus pauvre et politiquement plus divisée.

2. Pour une Europe plus écologique

L'UNSA, partageant le constat de l'urgence environnementale et de la nécessité d'agir, réaffirme le rôle du dialogue social européen pour des accords négociés et applicables en faveur de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques et de l'environnement, en s'appuyant notamment sur les jeunes, plus sensibilisé-es aux problématiques écologiques.

L'Europe doit être en pointe dans la lutte contre le changement climatique. Elle a un devoir d'exemplarité. L'UNSA soutiendra, au niveau européen, toute mesure qui ira dans ce sens, notamment le Green Deal européen (Pacte vert pour l'Europe) et rappelle que l'urgence et la nécessité de politiques environnementales et climatiques ambitieuses et solidaires ne sont pas compatibles avec le temps long législatif européen.

Pour l'UNSA, les transitions vers une économie bas-carbone, numérique et robotisée doivent être gérées de façon à anticiper et s'adapter aux changements et aider les travailleur-euses qui subissent des mutations technologiques et des transformations d'emploi à la suite de la décarbonation, de la digitalisation, de l'automatisation, de la robotisation, de l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la mondialisation. À cet égard, il est essentiel de sécuriser les travailleur-euses, notamment en matière de qualité d'emploi, de formation, de rémunération et de protection sociale. Une transition écologique et technologique qui serait synonyme de recul des droits fondamentaux serait un échec.

Considérant que le changement climatique, notamment, va accentuer les inégalités sociales, l'UNSA rappelle que des mesures de transformation socialement justes nécessitent une politique de finances publiques claire et intégrée à tous les niveaux de décision et de régulation. Cela permet à chacun d'accéder à des droits fondamentaux tels qu'un logement bien isolé, une énergie accessible, la mobilité, une alimentation saine... Une transition juste se doit de prendre en compte les inégalités sociales et de tenter de les contrecarrer.

L'UNSA revendique, avec la CES, une directive européenne sur le devoir de vigilance plus volontariste qui prenne mieux en compte les droits humains, les personnes, les droits syndicaux et la gouvernance des entreprises, qui ne limite pas le champ d'application, qui garantit la pleine implication des syndicats et des représentant-es des travailleur-euses et qui prévoit des procédures de recours.

La conclusion d'accords de commerce et d'investissement doit être conditionnée au respect par les pays tiers des normes sociales et environnementales en vigueur en Europe, et notamment aux objectifs de décarbonation de l'UE.

L'UNSA défend le maintien des budgets de la Politique Agricole Commune (PAC) et de la cohésion, qui participent chacun à leur niveau à développer une agriculture diversifiée, durable et en partie biologique, soucieuse de préserver son environnement et de nourrir sainement sa population. Cela passe par des dispositifs qui confortent le revenu des agriculteurs, participent à la lutte contre le changement climatique et l'adaptation à ses effets et protègent les ressources naturelles et la biodiversité conformément aux objectifs du Pacte vert pour l'Europe.

3. Pour une Europe qui préserve son identité et ses valeurs démocratiques

Pour l'UNSA, convergence et harmonisation, notamment fiscale, économique, environnementale et sociale, seront les maîtres mots d'une Europe unie et réussie.

L'UNSA réclame de l'UE des actions pour défendre la démocratie et les principes démocratiques, ainsi que les droits des femmes, pour préserver l'État de droit, appliquer la tolérance zéro face aux discours de haine, améliorer la participation démocratique et préserver les droits des personnes, des syndicats et de la société civile et mener campagne pour l'intérêt public.

L'UNSA a soutenu l'exercice de consultation citoyenne à l'échelle européenne que fut la Conférence sur l'Avenir de l'Europe et revendique que l'engagement pris par les institutions européennes de donner suite aux recommandations formulées soit effectif.

L'UE doit être garante des libertés individuelles et des droits fondamentaux, particulièrement heurtés par l'utilisation des outils numériques et de l'intelligence artificielle, qui posent des questions juridiques, politiques et éthiques. L'UE doit réglementer pour garantir la protection de la vie privée et la sécurité des données personnelles, notamment les données médicales, les droits de l'Homme, l'intérêt public et le bien commun, le bien-être social et environnemental.

4. Pour une Europe plus souveraine

La crise sanitaire, la guerre en Ukraine et la crise de l'énergie ont agi comme un révélateur de nos fragilités et insuffisances, notamment les vulnérabilités d'une Europe trop dépendante de l'extérieur, qui menacent nos sociétés.

L'UNSA revendique des investissements à la hauteur pour relocaliser nos compétences et la production essentielle et stratégique, et pour financer une Europe innovante et tournée vers l'avenir. Il en va aussi bien de la souveraineté de l'Europe que de l'emploi et de la croissance, dont les secteurs du numérique et de l'environnement en sont les moteurs.

5. Pour une Europe plus solidaire

Pour l'UNSA, l'austérité n'est pas la solution. Le pacte de stabilité et de croissance, qui a institutionnalisé la rigueur budgétaire, est contreproductif et destructeur d'emplois et de droits sociaux. L'UNSA appelle au maintien de la dérogation des règles budgétaires tant que cela est nécessaire. À plus long terme, pour l'UNSA, l'Union économique et monétaire doit se doter d'une gouvernance qui lui permette de faire face aux crises et de relever les défis. La crise sanitaire a ouvert la voie à la révision des règles de la gouvernance économique de l'UE. Les crises qui se succèdent depuis ne font que confirmer cette voie incontournable aujourd'hui.

Pour l'UNSA, il est nécessaire de revoir la structure du budget de l'UE pour le rendre plus autonome des États et d'en faire un indicateur de degré de solidarité en sortant de la logique comptable contributeurs nets/bénéficiaires nets, et d'introduire des éléments d'harmonisation fiscale.

L'UNSA juge essentiel de neutraliser la dette publique issue des mesures économiques et sociales prises durant la crise sanitaire et celles qui permettront de relancer l'économie, en l'inscrivant en dehors du budget ordinaire et en la différenciant dans les évaluations réalisées par la Commission européenne, notamment les rapports pays du Semestre européen.

L'UNSA revendique une démarche ambitieuse vers une fiscalité européenne autonome, notamment à travers l'instauration d'une taxe sur toutes les transactions financières à un taux suffisant qui permette la réduction de la spéculation financière.

L'UNSA réaffirme son opposition aux paradis fiscaux et demande à l'Europe d'agir contre ces optimisations qui vont à l'encontre des valeurs européennes et de lutter contre le contournement des règles sociales, notamment par la mise en œuvre d'une autorité publique supranationale d'échanges d'informations et de contrôle sur les flux financiers, disposant d'une politique de sanctions dissuasives. À ce titre, l'UNSA soutient les initiatives visant à établir un niveau d'imposition minimal sur les sociétés au niveau international et européen ainsi qu'à renforcer l'imposition des bénéficiaires sur les territoires où l'activité économique effective est réalisée.

L'UNSA, avec la CES, soutient le plan de la Commission européenne qui vise à garantir l'indépendance énergétique de l'UE pour faire face à la crise énergétique mais rappelle que, l'énergie n'étant pas une marchandise comme une autre, ces mesures doivent être socialement justes et partagées, notamment en plafonnant les prix du gaz et de l'électricité, en taxant les superprofits et en réformant la tarification et le marché de l'énergie notamment pour éviter les dérives spéculatives.

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

L'UNSA milite, aux côtés de la CES, pour que les États membres de l'UE se mettent d'accord sur une politique de migration et d'asile équitable, prennent en charge le sauvetage de personnes en danger en mer et permettent aux migrant·es de demander l'asile dans le pays de leur choix. À ce titre, une négociation sur la révision du règlement de Dublin doit voir le jour. En effet, le « système de Dublin » est celui qui permet de définir quel pays est le plus à même d'accueillir une demande d'asile. Il oblige ainsi, dans la plupart des cas, un individu à déposer sa demande dans son pays d'arrivée sur le territoire de l'UE, sans lui laisser le choix du pays dans lequel il souhaite se rendre in fine. C'est ce principe qui explique en grande partie que la pression migratoire s'est principalement portée sur l'Italie, la Grèce, Malte ou l'Espagne.

La question de l'immigration doit nécessairement prendre en compte des considérants économiques, culturels, démographiques ou géopolitiques. Cette politique doit impérativement s'appuyer sur le respect des droits humains, notamment la fraternité. Elle ne doit pas être un outil au service d'arguments populistes délétères, visant à instrumentaliser et opposer les populations en érigeant un risque social ou sécuritaire supposé. L'UE doit être garante, en toutes circonstances, du respect de la dignité humaine et des droits démocratiques des personnes sans discrimination, notamment des femmes lorsqu'elles sont particulièrement en danger, ainsi que de la protection de l'enfance, et se doit de protéger tou·tes les travailleur·euses migrant·es comme n'importe quel·le autre travailleur·euse, dans les mêmes conditions.

Il n'est pas acceptable qu'au XXI^e siècle, des milliers d'hommes, de femmes et d'enfants trouvent la mort en essayant de rejoindre les côtes du continent européen.

6. Pour une meilleure gouvernance de l'Europe

L'UNSA revendique l'extension de la majorité qualifiée aux sujets qui restent encore soumis à la règle de l'unanimité au Conseil de l'Union Européenne, et notamment en matière d'harmonisation fiscale et sociale. De nature à freiner, voire bloquer la prise de décision rapide, l'unanimité limite le développement de l'Europe sociale et du syndicalisme à l'échelle européenne. L'UNSA estime que, pour atteindre les objectifs européens qu'elle a rappelés, c'est une évolution nécessaire à la construction d'un bloc économique, social et politique, cohérent, homogène et structuré.

L'UNSA soutient la proposition de la Conférence sur l'Avenir de l'Europe d'octroyer au Parlement européen un droit d'initiative législative et celle des députés européens de bénéficier de ce droit pour renforcer la légitimité démocratique de l'Union Européenne.

II. Pour un développement économique responsable et socialement juste

Dans une économie mondialisée marquée par des crises diverses : sécurité internationale, gouvernance mondiale, climatiques, sociales, sanitaires ... ainsi que des ruptures profondes et rapides (disruptives), l'action publique, les entreprises et les actifs sont amenés à s'adapter rapidement : les entreprises pour rester compétitives, les actifs pour rester employables.

A/ bouleversements géopolitiques et mutations économiques : la nécessité d'un État stratège et régulateur

La crise sanitaire, démarrée en 2020, et les conflits géopolitiques ont mis à nu la vulnérabilité de nombreux pays, dont la France, concernant l'approvisionnement en biens essentiels voire vitaux (santé, alimentation, semi-conducteurs). Pour l'UNSA, des politiques volontaristes, nationales et européennes visant à la relocalisation et à la réindustrialisation de secteurs essentiels et stratégiques sont absolument nécessaires.

Pour l'UNSA, il est important d'avoir une stratégie économique et sociale à moyen et long terme. Cela nous oblige à penser un modèle de production et de consommation renouvelé dans lequel l'État devra reprendre un rôle prépondérant en termes de planification à long terme et de régulation des activités économiques tout en garantissant la justice sociale. Définir un plan économique, en concertation, fixant des objectifs économiques (production, développement de filières...), sociaux (emploi, santé, éducation...) et écologiques est primordial dans le but de satisfaire les besoins sociaux, biologiques et psychologiques de la population en coordonnant les politiques économiques à cette fin.

Face aux enjeux globaux et pour mener à bien les stratégies politiques sur le long terme, l'État doit non seulement s'appuyer sur la recherche et l'innovation, mais aussi les soutenir fortement. L'UNSA défend donc une politique ambitieuse d'investissement dans la recherche scientifique, notamment celle publique, ainsi que dans l'innovation et ceci sur l'ensemble du spectre des connaissances humaines. L'UNSA recommande que les outils économiques de soutien de l'innovation ciblent davantage les petites et moyennes entreprises et industries. L'UNSA demande une évaluation stricte et effective de l'utilisation des aides économiques pour l'innovation.

B/ Pour une politique économique ambitieuse au service de la transformation écologique, énergétique et numérique

Convaincue par l'évidence d'atteindre a minima les objectifs fixés par l'Accord de Paris (maintenir le réchauffement climatique à 1,5 degré d'ici à 2050) et par le programme européen Fit for 55 (« Paré pour 55 »), l'UNSA milite pour une transformation écologique, et non plus une « transition », par définition lente. Car il y a urgence !

L'UNSA se prononce pour une double programmation concomitante : l'adaptation au plus vite des changements déjà engagés, comme l'augmentation des températures et des risques climatiques, et une mutation profonde de système productif et social, pour maîtriser les impacts futurs sur la planète mais aussi pour les résidents de France en métropole comme en outre-mer.

Il en va de la survie de l'humanité.

La France, comme le monde entier, est en état d'urgence climatique.

Dans le monde, des millions d'êtres humains sont déjà victimes du changement climatique et du réchauffement planétaire de la pollution de l'air, de l'eau, de la terre et des mers.

La pollution provoque, selon le rapport de Santé publique France de 2021, 40 000 morts prématurées.

D'autres études évoquent même le chiffre de 100 000 morts par an.

Par ailleurs, chaque année, 11 millions de tonnes de déchets plastiques terminent dans les océans selon l'ONU. Cela menace la biodiversité marine. Selon les estimations de la fondation Ellen MacArthur publiés dès 2016, les océans pourraient contenir plus de plastique que de poissons d'ici 2050. Mais la situation s'est encore dégradée depuis, et chaque année on déverse davantage encore de plastique dans les océans. L'accord international signé en mars 2023 pour préserver la biodiversité en haute mer est une première étape pour préserver les océans.

L'UNSA revendique le développement d'alternatives au plastique et une accélération du calendrier zéro plastique.

Après l'engagement pris lors de la COP 15 biodiversité en décembre 2022 de protéger 30 % des terres et des océans de la planète d'ici 2030, l'UNSA salue la signature en mars 2023 du traité de protection de la haute mer. L'UNSA attend que ce traité se traduise concrètement dès avant la prochaine conférence des Nations unies sur les océans qu'accueillera la France en 2025.

Toutes les études, en particulier les derniers rapports du GIEC, s'accordent sur une augmentation des températures et sur de fortes chaleurs en été. La France a connu en 2022 une période de sécheresse intense qui a touché tout le territoire. Météo France s'attend à ce que d'ici à 2050, « à peu près la moitié des étés soient d'un niveau de températures comparable, voire supérieur à celui de l'été 2022 ».

Conséquences de ces températures très élevées, de très importants incendies, qualifiés pour certains de mégafeux, se sont déclenchés, principalement en Gironde mais aussi en Bretagne, dans la Drôme, le Var et l'Aveyron. La surface brûlée en France représente en 2022 plus de 65 000 hectares !

L'accès à l'eau constitue et va constituer un véritable enjeu tant en termes de qualité que de quantité. Déjà des régions françaises voient leur accès à une eau potable limité, conséquences de politiques agricoles et industrielles discutables. Dans un contexte de changement climatique, l'utilisation de l'eau effectuée de manière illimitée tant par l'industrie, l'agriculture, le tourisme et les personnes entraîne d'ores et déjà la nécessité de mettre en place des restrictions et des changements de comportements. Une loi environnementale sur l'eau et sa gestion peut permettre d'aller vers une protection de cette ressource et son accès à chaque personne. Cette ressource doit revenir vers une gestion publique plus responsable en termes de qualité et de lutte contre le gaspillage.

La Terre aurait vu la disparition de 68 % des vertébrés dans les dernières décennies. Ce déclin est très rapide et les rapports de l'IPBES estiment qu'un million d'espèces animales et végétales sont menacées dans les prochaines années.

Il y a urgence absolue à transformer notre modèle économique social et environnemental pour laisser un monde viable aux générations actuelles et futures, et à adapter nos façons de vivre, de produire et de travailler, aux nouvelles conditions climatiques.

Il y a aussi nécessité à adapter nos façons de vivre, de produire, de se déplacer, de travailler et de consommer, aux nouvelles conditions climatiques. Les écosystèmes ont la capacité à se reconstruire après des perturbations, c'est ce que l'on nomme la résilience écologique.

La sobriété est un axe essentiel dans cette nouvelle approche de vie respectueuse de l'environnement.

La politique économique doit intégrer le développement harmonieux de la société comme but principal de toute activité, en favorisant l'intégration et la promotion de l'être humain, sans ignorer la préservation de la planète et une orientation économique soutenable capable de maintenir constants les stocks de ressources naturelles renouvelables et non renouvelables.

Sur ce plan, la lutte contre le réchauffement climatique nécessite une politique volontariste de réduction des émissions de gaz à effet de serre comme exigée par l'Accord mondial de Paris (COP 21) et le programme européen Ajustement à l'Objectif 55. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de transformation écologique qui nécessite un développement économe en ressources naturelles, intégrant pour cela les logiques de recyclage, de réemploi, de mobilité douce. Aussi, la question énergétique est devenue critique.

La transformation énergétique doit, pour l'UNSA, s'appuyer sur une politique systémique de sobriété et d'efficacité énergétique et de modification du mix énergétique. Depuis la dernière résolution de l'UNSA de 2019, l'urgence d'une énergie 100 % décarbonée est de plus en plus forte et les dernières synthèses du GIEC viennent rappeler la nécessité d'agir maintenant. En ce sens le développement massif des énergies renouvelables est un impératif. Il doit être pensé dans tous ses aspects y compris dans la mesure du coût carbone de la fabrication, l'entretien et le démantèlement.

En ce qui concerne le nucléaire, il occupe une part incontournable dans le Mix énergétique de notre pays. Un engagement fort en matière de recherche et de développement sur le nucléaire et un débat public qui permette de dégager un consensus sur les choix à faire sont nécessaires. L'UNSA soutient la mise en œuvre d'un mix énergétique décarboné avec un développement massif des énergies renouvelables. Toutes les décisions prises sur ces sujets doivent intégrer la dimension sociale afin que la transformation écologique ne génère plus de nouvelles inégalités entre États comme entre personnes et les réduise.

L'UNSA revendique que la France renforce les leviers des investissements verts, que ce soit en termes d'outils de financement ou de choix de priorisation : planification et aménagement du territoire des infrastructures de mobilité pour un meilleur usage des sols, réduction de l'empreinte carbone dans le bâtiment, l'industrie, l'agriculture les transports et notre consommation. L'UNSA exige l'adaptation des offres des transports en commun aux besoins des salarié-es pour se rendre sur le lieu de travail.

Pour l'UNSA, il est urgent de mettre en place un grand programme d'investissement vert par de l'investissement public dans les infrastructures telles que les réseaux ferrés, par des mesures d'incitation des ménages à la mobilisation de leur épargne mais également des entreprises. Les collectivités, les services de l'État se coordonnent pour offrir aux travailleur-euses et agents publics des transports durables à l'embauche et à la débauche des personnels.

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

Dans ce cadre l'État doit favoriser l'universalité de l'accès au transport décarboné. Pour cela les services de l'État compétents dans ce domaine seront développés afin que la puissance publique soit plus accompagnatrice.

Il est également indispensable que l'État et les collectivités locales permettent à tous les ménages de s'inscrire dans la sobriété énergétique, notamment pour leur logement et leurs mobilités. Pour cela, un meilleur accompagnement financier doit être proposé pour couvrir la totalité des dépenses d'investissement des ménages, notamment les plus modestes (par exemple : prêts à taux zéro, prime à la rénovation énergétique des bâtiments, prime à la conversion des véhicules).

Ces dispositifs doivent être plus efficaces afin de mieux répondre aux attentes des ménages. L'interdiction prévue de la vente de nouvelles voitures à essence et à diesel dans l'UE à partir de 2035 doit être anticipée.

En raison de son empreinte écologique, de son coût élevé et de son rayon d'action limité, la voiture électrique ne peut être le seul levier de développement de la mobilité décarbonée. Pour préserver la liberté de se déplacer, elle devra s'intégrer dans une chaîne de transports, en complément du train et des transports en commun. Le réseau ferroviaire doit bénéficier d'investissements publics massifs pour sa modernisation et son développement.

Les richesses produites ne doivent plus être concentrées sur quelques pays et quelques populations, et doivent être mieux redistribuées.

Pour l'UNSA, la croissance doit être inclusive pour protéger les générations futures et sauvegarder la planète, bien commun de toutes et tous.

L'UNSA à tous les niveaux évalue sa propre empreinte carbone et travaille à sa réduction entre autres à travers le nettoyage numérique systématique.

1. L'émergence de nouveaux modèles économiques

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

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

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

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

Un bilan à plus ou moins long terme doit être effectué sur les parts respectives des destructions, transformations, créations nettes d'emplois. Si les besoins en formation doivent s'adapter rapidement, l'anticipation est fondamentale pour une adaptation aux transformations la plus coordonnée et efficace possible.

La transformation numérique pose la question de la qualité de nos infrastructures technologiques, de l'accessibilité aux réseaux mais aussi à celle des outils, de la protection des données et des personnes. L'UNSA souhaite que l'Union européenne mène une politique ambitieuse en matière de réseau informatique afin de permettre une réelle indépendance avec un stockage des données en Europe assurant une protection des Européen-nes. Elle interroge sur la maîtrise du traitement de l'information dont la rapidité ne garantit pas la pertinence. Vecteur d'information et de communication, Internet est aussi un outil d'organisation. Parce qu'il peut le meilleur comme le pire, sa place dans notre système démocratique questionne, renouvelant le débat sur les relations entre démocratie directe et démocratie représentative.

De nouvelles formes d'emplois se développent hors du salariat excluant des travailleur-euses de notre système de protection sociale (Sécurité sociale, assurance chômage) et du droit à la formation. Pour l'UNSA, les travailleur-euses des plateformes sont des travailleur-euses à part entière.

L'UNSA se bat pour améliorer leurs droits. Au-delà, les pratiques numériques (telles que le télétravail ou le travail à distance par exemple) posent des questions de santé et de conditions de travail avec des pratiques dévoyées de la « gestion allégée » (« Lean Management ») qui au lieu de lutter vertueusement contre le gaspillage et la perte de temps, rend le savoir-faire du travailleur ou de la travailleuse moins indispensable, le ou la dévalorise, se limite à augmenter les cadences et corrélativement augmente le stress du ou de la salarié-e et les TNS (troubles neuro-squelettiques). L'utilisation du matériel personnel (« Bring your Own Device ») rend de plus en plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il est important de consolider cette frontière.

L'utilisation d'appareils privés demeure une possibilité pour les salarié-es mais ne doit pas être imposée par l'employeur-euse et doit être indemnisée.

Nous vivons une quatrième révolution industrielle qui est numérique et robotique, elle est aussi celle de l'Intelligence Artificielle. L'IA regroupe l'ensemble des technologies algorithmiques rendant plus ou moins autonomes les machines et les programmes. Couplée à la robotique, aux nanotechnologies, aux biotechnologies et aux sciences cognitives, elle est déjà une réalité qui bouleverse la vie des êtres humains : interfaces humains-machines, véhicules autonomes, « chatbots » (agents conversationnels algorithmiques), e-santé, etc. L'intelligence artificielle commence à s'imposer à un grand nombre de travailleur-euses, en créant, transformant et supprimant certains métiers. L'UNSA a engagé une réflexion sur l'impact de cette quatrième révolution industrielle car l'Intelligence Artificielle est un enjeu de dialogue social dans toutes les organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Il est de la responsabilité des organisations syndicales, en lien avec les employeur-euses, d'initier le dialogue pour déterminer les utilisations de l'IA, en traitant en parallèle les nécessaires questions de l'emploi et de l'adaptation des compétences des salarié-es.

L'UNSA est particulièrement vigilante à l'utilisation faite des données personnelles et à ce que l'Humain reste bien maître des avancées technologiques, dans le respect de la vie privée.

Elle est favorable au développement d'une IA, inclusive et égalitaire, protégeant la diversité et la mixité indispensables à un développement responsable.

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

Dans les organisations publiques et privées, l'UNSA accompagnera ses représentant-es afin qu'ils ou elles puissent se saisir de ces sujets pour que, par exemple, le suivi des applications de l'IA puisse être intégré aux missions des IRP ainsi que ses conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail, la santé et la formation.

L'UNSA accordera une attention particulière à l'évolution des métiers liés aux conséquences de l'IA dans les Observatoires des branches professionnelles.

2. Inscrire le dialogue social dans la transformation économique, écologique et sociale

Pour l'UNSA, le dialogue social doit intégrer les données sociales, économiques et environnementales. En s'appuyant sur le partage des informations économiques entre employeur-euses et employé-es, il doit permettre aux militant-es syndicaux-ales de se saisir des questions de stratégie économique. La loi Climat & Résilience a été un progrès avec l'intégration des données environnementales dans la BDESE. Pour l'UNSA, il faut donner plus de moyens aux représentant-es : formation, expertise, heures de délégation etc...

Dans toutes les entreprises et dans tous les services publics, le dialogue social autour de la sobriété énergétique et de la lutte contre le réchauffement climatique doit être placé au cœur des Comités Sociaux et CSE.

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

Les transformations économiques et écologiques apportant aussi des transformations sociales, l'UNSA est favorable à ce que les entreprises adoptent une RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) systémique. Mais cette démarche ne peut se faire sans dialogue social avec les syndicats comme partie prenante.

C/ Pour une fiscalité plus solidaire, plus juste et équitable

1. Une fiscalité solidaire et progressive

Outre de meilleurs salaires et revenus, la question du partage de la richesse et de la justice sociale en général passe par la fiscalité.

Nous savons que la progressivité de l'impôt est une condition d'une meilleure répartition des richesses et de la réduction des inégalités économiques et sociales. Or, depuis plusieurs décennies, la progressivité de l'impôt tend à décliner (impôt sur le revenu, sur le capital...).

L'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît et est insupportable.

L'UNSA se prononce pour la mise en place d'un régime fiscal solidaire et progressif.

C'est dans cet esprit que l'UNSA revendique en France une réforme globale de la fiscalité, y compris locale, passant notamment par un rééquilibrage entre fiscalité directe et indirecte.

En matière d'impôt sur le revenu, l'UNSA préconise :

- une imposition individualisée, la charge d'enfant ou de personne en situation de handicap étant prise en compte sous forme de forfait ;
- de garantir l'imposition dès le premier euro pour rappeler que le consentement et la participation de tous à l'impôt est le fondement de notre système fiscal et de notre pacte social ;
- la création de nouvelles tranches d'imposition dans le but de renforcer la progressivité ;
- l'augmentation du taux marginal supérieur d'imposition.

Par ailleurs, une réforme en profondeur de la taxation de l'héritage et des droits de succession doit être envisagée afin de réduire les inégalités dans la société française.

L'UNSA réclame que les revenus du capital soient également soumis à un barème progressif. De plus, il est impératif que les plus grands patrimoines participent davantage à la solidarité nationale.

L'UNSA préconise la hausse de la taxe sur les transactions financières (TTF).

L'UNSA est notamment favorable à la mise en place d'une imposition spécifique sur la fortune englobant les patrimoines immobiliers et mobiliers.

En matière de fiscalité des entreprises, l'UNSA estime que celles-ci doivent contribuer équitablement à l'effort national et territorial (infrastructures, services au public...).

De plus, les aides publiques accordées aux entreprises doivent être conditionnées, contractualisées et évaluées au regard d'objectifs en matière d'emploi et d'actions pour la transformation écologique.

L'UNSA défend le principe d'une indépendance de l'audiovisuel public français, garante des libertés et de la démocratie financée par une contribution à l'audiovisuel public.

Un suivi régulier des « niches fiscales » afin d'évaluer leur coût et leur efficacité économique et sociale réelle au regard des objectifs fixés, puis en tirer les conséquences (adaptation, suppression, maintien) doit être effectué.

L'UNSA revendique de :

- renforcer et harmoniser les dispositifs de lutte contre la fraude fiscale, dont l'évasion fiscale, tant au niveau national qu'europpéen et international pour faire face à des schémas de fraude de plus en plus complexes, en particulier l'économie numérique qui échappe plus facilement à la législation par sa dématérialisation ;

- donner à l'administration fiscales les moyens humains et matériels nécessaires à la lutte contre la fraude fiscale.

2. Une fiscalité au service de la transformation écologique

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

La fiscalité doit soutenir les investissements accompagnant la transformation écologique (exemple dans les transports fret ferroviaire).

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

La « fiscalité écologique » doit être fléchée et affectée à la transformation écologique et énergétique. L'UNSA plaide pour qu'une part plus importante de la fiscalité environnementale soit dévolue à la Sécurité sociale.

D/ Utiliser de nouveaux indicateurs de richesse

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

Pour l'UNSA, il est également nécessaire que les politiques publiques soient guidées par des objectifs et des indicateurs qui dépassent le PIB, trop restrictif sur les enjeux sociaux et environnementaux. Cela passerait notamment par l'intégration des NIR dans toute étude préalable aux projets de loi.

III. Agir pour l'emploi de qualité et sécuriser les parcours professionnels

De nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi ont émergé : micro entrepreneuriat, permittance, plateformes, contrat de chantiers, nomadisme, intermédiaires, télétravail, espaces partagés de travail, tiers lieux (cotravail)...

Qu'elles soient subies ou non, celles-ci viennent heurter notre modèle social organisé jusqu'alors majoritairement autour du salariat, des contrats à durée indéterminée (CDI) avec des carrières complètes et linéaires. Elles modifient la relation de l'individu au travail.

Les transformations économiques et écologiques ne doivent pas être le vecteur d'un appauvrissement des travailleur-euses ni d'une souffrance au travail, impactant la vie personnelle. Pour beaucoup, le reste à vivre ne garantit plus la satisfaction des besoins vitaux (alimentation, logement, santé...). La lutte contre la pauvreté et le précarité des travailleur-euses doit s'accompagner aussi d'engagements forts des pouvoirs publics, notamment dans la lutte contre le mal-logement, le chômage, la précarité et le surendettement.

Les évolutions démographiques et sociétales, les difficultés à réduire le chômage, les transformations technologiques, numériques et écologiques impliquent que soient garantis aux actifs des droits, non seulement dans le cadre de leur contrat de travail, mais aussi des droits portables attachés aux personnes et que soit facilité l'accès à l'accompagnement et à la formation tout au long de la vie.

Pour l'UNSA, la sécurisation des parcours professionnels est indispensable dans un monde en transformation continue. Elle ne doit pas être une simple mesure corrective à l'occasion de ruptures, et doit s'inscrire dans un processus préventif et continu. Cela questionne la soutenabilité économique et les sources de financement du service public de l'emploi, de l'assurance chômage et de la formation professionnelle.

Pour l'UNSA, notre action syndicale doit se décliner au plus près des travailleur-euses et doit redonner une place centrale au travail humain avec pour objectif de construire une société du XXI^e siècle, source de progrès et solidaire pour que chacune et chacun puissent s'épanouir et bâtir un projet de vie choisi.

A/ Agir pour l'emploi et l'emploi de qualité

Les récentes réformes qui ont accru la flexibilité du marché du travail ou allégé les cotisations sociales pour les entreprises voire le secteur public n'ont eu que peu d'effets positifs sur la qualité des emplois. Les politiques de l'emploi doivent être cohérentes ainsi que leurs déclinaisons régionales, au niveau des bassins d'emplois, des branches et des entreprises et/ou le secteur public.

L'UNSA réaffirme que la croissance, respectueuse de l'environnement et de la justice sociale, comme l'engagement des entreprises et/ou le secteur public, sont des conditions nécessaires pour le maintien et la création d'emplois durables.

1. Salaires

Pour l'UNSA, les travailleur-euses de tous statuts doivent pouvoir accéder à un emploi de qualité, c'est-à-dire à un salaire décent qui leur permette de se projeter dans leur vie personnelle (logement, biens de première nécessité, santé, culture ...). Cet emploi de qualité doit aussi offrir des conditions de travail qui permettent une réelle articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle, qui préservent leur santé et intègrent une logique préventive de lutte contre les effets de la pénibilité au travail, en particulier par la formation tout au long de la vie. Cet emploi doit aussi permettre une évolution de carrière basée sur le parcours professionnel (interne, VAE, promotion, reconversion professionnelle...). Par ailleurs, l'UNSA sera vigilante à ce que tous les salarié-es et/ou fonctionnaires et/ou agents publics puissent accéder à une évolution de carrière sans aucune discrimination.

Pour l'UNSA, le salaire et le traitement concernent la rémunération fixe mensuelle. Les éléments de rémunération dits « variables » (intéressement, participation, épargne salariale, primes, indemnités...) sont soumis à cotisations sociales. Ils doivent rester un complément et ne pas exonérer les entreprises, les employeur-euses privés et publics d'augmenter les salaires et/ou traitements qui constituent une part essentielle du reste à vivre et qui contribuent au financement de la solidarité et de la protection sociale et ce quel que soit le statut des travailleurs-ses.

Chaque salarié-e et/ou fonctionnaire et/ou agent public doit se voir offrir de réelles perspectives d'augmentation de sa rémunération, prenant en compte, notamment, l'évolution de sa qualification, de ses compétences, son ancienneté et les résultats de l'entreprise et/ou du service.

Chaque individu doit pouvoir disposer d'un reste à vivre décent et pour les travailleur-euses, le salaire doit en être une composante essentielle.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) constitue pour l'UNSA le socle minimum au-dessus duquel les minima conventionnels horaires se négocient. La revalorisation automatique du SMIC doit être maintenue afin de préserver le pouvoir d'achat.

De même pour pouvoir disposer d'un reste à vivre décent, l'UNSA revendique que les augmentations de salaires prennent en compte l'inflation.

L'UNSA prône également un rôle plus important dévolu aux partenaires sociaux concernant la réflexion et les décisions prises sur le salaire minimum. Il en est de même pour la Fonction Publique.

Pour l'UNSA, le salaire minimum conventionnel s'entend comme le salaire de base. Pour l'UNSA, aucun minima de branche et aucun traitement ne doit être inférieur au SMIC.

L'UNSA revendique l'ouverture automatique de négociations et revendique dans chaque branche et pour le secteur public un mécanisme d'ajustement des plus bas niveaux de rémunération.

Pour l'UNSA, après plusieurs décennies où la part de la valeur ajoutée revenant aux salarié·es a diminué, la redistribution de la richesse créée dans l'entreprise doit être rééquilibrée en leur faveur.

L'UNSA revendique qu'au sein de l'entreprise, l'écart entre la rémunération médiane et la rémunération la plus élevée soit réduite pour atteindre un niveau de 1 à 20.

2. Temps de travail

L'UNSA rappelle son attachement à la durée légale du temps de travail de 35h. Dans cette logique, elle s'opposera à toute tentative de l'augmenter, comme par exemple avec la monétisation des RTT. Pour l'UNSA, le temps de travail défini légalement déclenche ainsi le seuil des heures supplémentaires. L'UNSA n'est pas opposée à une réduction du temps de travail hebdomadaire répartie sur 4 jours. Pour autant, celle-ci ne doit pas s'effectuer en contrepartie d'une réduction de salaire. Par ailleurs, l'organisation des charges de travail sur 4 jours doit être négociée dans les entreprises et dans les branches, ainsi que dans le secteur public. Pour l'UNSA, le passage à la semaine de 4 jours doit garantir aux travailleur·euses le respect de leur santé, de leurs conditions de travail et de la qualité de vie au travail, en veillant notamment à ce qu'il ne se traduise pas par une intensification accrue du travail. Il doit par ailleurs permettre de concilier la vie personnelle et professionnelle sans difficultés pour les travailleur·euses.

L'UNSA est également attachée au principe d'un repos hebdomadaire incluant le dimanche. Concernant les exceptions à cette règle, les motifs économiques, de sécurité ou d'intérêt général les justifiant doivent être vérifiés et des contreparties pour les travailleur·euses doivent être exigées dans les négociations. Ces dérogations à la norme doivent se mettre en place sur la base du volontariat. Les contrats à temps partiel ne doivent pas être subis et les situations d'horaires atypiques nécessitent des efforts importants d'aménagement et de compensation financière pour améliorer la situation professionnelle et personnelle des travailleur·euses.

3. Contrats de travail

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

Pour autant, le développement de nouvelles formes d'emploi peut installer les travailleur·euses dans la précarité : CDD à répétition, micro-entrepreneur, travail indépendant, travail via l'intermédiaire des plateformes, contrat de mission intérimaire et les CDI de chantier ou de mission. Le syndicalisme doit être aux côtés des travailleur·euses occupant ces emplois pour défendre leurs intérêts et conquérir de nouveaux droits.

Les sujets liés à l'organisation du travail, au lieu de travail (tiers-lieu...), au télétravail qui doit rester un choix du/ de la salarié·e et plus globalement à la qualité de vie au travail, sont aussi des éléments essentiels à considérer pour un emploi de qualité. Le, la télétravailleur·se a à minima les mêmes droits que le ou la travailleur·se sur site et l'UNSA sera vigilante à ce que l'employeur·se mette tous les moyens pour maintenir le lien social nécessaire à chacun.

4. Portabilité des droits

Les parcours professionnels sont de plus en plus morcelés avec des périodes de fonctionnariat, salariat, public et privé de travail indépendant et de chômage qui fragilisent les travailleur·ses. La portabilité des

droits et la performance de la formation initiale et professionnelle sont les outils de la sécurisation sociale et professionnelle de ceux-ci, quelles que soient les formes d'emploi. C'est pourquoi l'UNSA défend le principe du Compte personnel d'activité (CPA).

L'UNSA revendique l'extension et la transférabilité des dispositifs existants comme par exemple le Compte Epargne Temps.

B/ Anticiper les transformations économiques pour sécuriser les travailleurs et les travailleuses

Les transformations mondiales et nationales nous obligent à davantage d'anticipation et de prospective pour sécuriser les travailleurs et les travailleuses et les préparer à s'emparer des opportunités qu'elles peuvent créer.

Pour l'UNSA, les difficultés économiques et sociales, ainsi que la montée des individualismes, ne doivent pas engendrer un repli nationaliste mortifère, nuisible au développement économique, social et responsable pour la planète, l'économie et les individus.

La transition écologique et le numérique sont créateurs d'emplois, porteurs d'innovations mais aussi de transformations qui peuvent bousculer les travailleurs et les travailleuses et menacer certains secteurs d'activité ou métiers.

Pour l'UNSA, une transformation juste socialement implique une anticipation de ces changements, avec une identification des besoins en compétences et pour corollaire un développement des formations nécessaires. Il importe de protéger les travailleurs et les travailleuses dans leur transition d'un emploi/secteur à un autre en leur apportant une aide financière et en leur proposant un accompagnement de qualité.

En outre, ces transformations écologiques et technologiques ne doivent pas être subies par les pouvoirs publics et la population. Bien au contraire, au-delà de l'anticipation, l'État doit agir, via une planification efficace et démocratique, pour guider les mutations (économiques, sociales, de l'emploi), afin que celles-ci soient socialement bénéfiques et soutenables.

C/ Pour un accompagnement individuel et la formation tout au long de la vie

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

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

Pour parvenir à une École inclusive et émancipatrice, l'État doit doter le service public d'éducation du budget et des moyens nécessaires pour remplir les missions affectées à ses services. L'UNSA fondamentalement attachée à l'école publique affirme que le financement direct et indirect des écoles privées (sous contrat ou non) ne doit pas être supporté par les fonds publics.

Dans le cadre de l'école inclusive, un socle commun de formation avec les partenaires du social et du médico-social doit être mis en œuvre permettant ainsi la prise en charge de chaque élève.

L'UNSA s'engage à continuer les échanges dans les différentes instances permettant les regards croisés sur l'école inclusive.

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

Toutes et tous doivent pouvoir avoir accès à une véritable information sur les formations et les métiers tout au long du parcours scolaire.

Le parcours de formation initiale, notamment du bac-3 au bac+3/+5, doit permettre à chaque jeune d'être acteur-trice de sa formation. Le droit à l'éducation, à la formation et à l'orientation tout au long de la vie doit être pensé comme un parcours global incluant formation initiale et formation continue. Tout·e jeune en âge scolaire, résidant sur le territoire national, doit pouvoir être scolarisé·e avec toutes les mesures spécifiques adaptées à ses besoins à sa personnalité, à ses capacités, à ses choix. Aucun jeune ne doit rencontrer d'obstacle financier à ses choix de formation. Il doit pouvoir se consacrer prioritairement et pleinement à son parcours. Son autonomie matérielle et financière est une des conditions de sa réussite.

L'équité en éducation doit devenir une réalité pour que chaque enfant, chaque jeune soit conduit vers sa réussite.

L'UNSA considère que l'Éducation nationale, l'éducation populaire et citoyenne accessible à tous ont un rôle central pour la prise en compte par les futur·es citoyen·nes des grandes problématiques de société dont celles liées aux transformations écologiques et technologiques.

Cela passe par un maillage territorial efficient qui permet un accès à tous les publics sur tous les territoires.

L'UNSA souhaite attirer l'attention sur les mineurs placés sous-main de justice qui mérite un travail à part entière pour ne pas éloigner le jeune du système éducatif. Un nombre très important de ceux-ci ont déjà fait l'objet de mesures d'assistance éducative dans l'enfance et n'ont pas de diplôme. L'UNSA préfère que des solutions alternatives soient mises en place plutôt que des peines d'incarcération car celles-ci augmentent les risques de réincarcération pour ces publics vulnérables. Les aménagements de peine seraient l'occasion de faire le point sur l'insertion et la santé du jeune permettant ainsi de rebondir dans un autre environnement.

2. Pour un filet de protection professionnelle et sociale

Pour rendre effectif le droit à la formation, l'accès et le maintien dans l'emploi, celui-ci doit reposer sur un accompagnement individuel renforcé, notamment pour les publics les plus vulnérables.

En effet, dans une économie dominée par la compétitivité, la rapidité des évolutions techniques et des nouvelles organisations du travail, avec des métiers profondément transformés par le digital et l'intelligence artificielle, tous les actifs peuvent être 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 choisies ou subies. De plus, l'entrée dans l'emploi se fait de plus en plus tard et les actifs doivent travailler de plus en plus longtemps. Pour autant, la période en emploi se raccourcit pour différentes raisons : aléas économiques, manque d'employabilité ou de formation, compétences inadaptées, pénibilité...

Pour l'UNSA, il s'agit, au-delà des besoins d'adaptation de l'économie, de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », pour tous les actifs, en impliquant dans ce chantier les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés. L'objectif de ces périodes de formations professionnelles ne doit pas se limiter à une mobilité fonctionnelle mais elles peuvent également servir de leviers vers le développement personnel et professionnel pour tous.

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

Elles doivent également être mobilisées pour lutter contre la désinsertion professionnelle notamment pour les travailleurs et les travailleuses exposé-es au risque d'inaptitude professionnelle ou en situation de handicap.

3. L'accompagnement : un élément clé

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

L'UNSA revendique un accompagnement accessible à tous, gratuit et de qualité pour tous les actifs qui en font la demande, quels que soient leur âge, leur projet et leur statut, sur tout le territoire.

L'UNSA, favorable au principe du CPF mais opposée à sa monétisation, s'inquiète que le potentiel reste à charge pour les salarié-es, dans un budget de formation co-construit avec l'employeur-e, puisse lui être prescrit voire imposé. L'UNSA rappelle que l'utilisation du CPF doit rester à l'initiative des salarié-es.

Pour l'UNSA, cette loi ne résout pas la sécurisation des parcours. En supprimant toute intermédiation, les publics actifs notamment les plus fragiles, risquent en effet de se retrouver encore plus démunis pour accéder à leurs droits sur un marché de la formation très concurrentiel.

Pour l'UNSA, le conseil et l'accompagnement individualisé sont la pierre angulaire de la formation tout au long de la vie. Ils doivent donc être sérieusement développés, médiatisés et améliorés quant à son contenu pour répondre aux besoins de tous les actifs et ainsi éclairer leurs choix.

Plus globalement, l'UNSA est attachée à la défense de la liberté de « choisir son avenir professionnel » par un libre arbitre des actifs sur leur choix de formation. L'UNSA défend le concept de formation tout au long de la vie. Pour autant, la formation ne doit pas exclure les actions de formation qui participent à l'épanouissement personnel.

La possibilité d'abondement du CPF par l'entreprise et les acteurs publics (Pôle emploi, régions) peut se révéler une véritable opportunité. Pour autant, le fait de flécher les formations vers des métiers dits en tension (manque d'attractivité, turn over, difficultés de recrutement, conditions de travail précaires) ne doit pas apparaître comme la seule solution appropriée pour résoudre les problèmes de recrutement mais aussi de chômage. L'UNSA est en désaccord avec cette tendance et revendique que ce soit un sujet du dialogue social dans les entreprises, les branches et les territoires.

L'UNSA est ainsi opposée au projet de « ticket modérateur », qui imposerait un reste à charge minimum aux actifs lorsqu'ils utilisent leur CPF. De même, la généralisation de la clause de dédit formation n'est pas acceptable, notamment pour les actifs les moins qualifiés.

Le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC est essentiel, mais pour l'UNSA il ne peut reposer sur le prélèvement d'une partie de la contribution formation des entreprises.

Aussi, le Plan de développement des compétences (PDC), qui remplace le plan de formation, est pour l'UNSA un point de vigilance, ce dispositif n'étant pas négocié avec le CSE et sa présentation facultative pour les entreprises de moins de 50 salarié-es. L'UNSA a continué et continue à revendiquer que ce Plan soit négocié.

4. Conforter la formation en alternance

Pour les jeunes, la découverte des métiers est essentielle et doit être immersive et inclusive.

Parce qu'elles favorisent l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi pour certaines catégories de jeunes (les moins qualifiés, les NEETS...) l'UNSA est favorable au développement équilibré des diverses voies de formations en alternance. Mais elle dénonce un possible effet d'aubaine avec les primes à l'embauche pour les entreprises qui ont davantage privilégié les alternants d'études supérieures au détriment des moins qualifiés, alors que l'apprentissage est reconnu comme un modèle de parcours performant pour les jeunes les moins diplômés.

Pour l'UNSA, l'implantation de ces différentes voies de formation doit être élaborée en cohérence avec l'offre de formation sous statut scolaire. À cet égard, la voie des lycées professionnels doit être soutenue et bénéficier des moyens indispensables à en faire une voie d'excellence et ne doit pas être dénaturée dans son équilibre entre temps de formation scolaire et période en entreprise.

L'apprentissage comme le contrat de professionnalisation doivent bien s'inscrire dans les territoires en complémentarité et non en concurrence avec les formations professionnelles de la voie scolaire, au plan départemental, régional et national. Les freins périphériques (logement, mobilité, accès aux sports, aux loisirs et à la culture...) qui peuvent contrarier les choix des alternants, doivent être pris en compte. L'UNSA revendique l'ouverture d'une négociation spécifique sur ce sujet.

De même sur la baisse des niveaux de prise en charge des coûts contrats (NPEC), l'UNSA s'interroge non seulement sur la soutenabilité économique de certains CFA mais aussi sur la capacité à offrir une carte des formations diversifiée, accessible dans tous les territoires. Pour l'UNSA, le modèle de l'apprentissage évolue et les financements bénéficient davantage à l'enseignement supérieur. L'UNSA alerte sur les conséquences de ce nouveau modèle d'apprentissage qui se développe au détriment des formations niveau bac, et infra bac. Au-delà de la nécessité de garantir aux CFA le fait de demeurer économiquement viables, l'UNSA insiste sur la qualité de la formation délivrée et revendique une carte des formations diversifiée, accessible dans tous les territoires.

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

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

Elle rappelle également que la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage revêt un caractère indispensable pour favoriser la transmission des savoirs et concourt à un parcours d'intégration dans l'entreprise à terme.

Pour l'UNSA, les activités de maître d'apprentissage et de tutorat doivent être valorisées et certifiées.

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

5. L'insertion professionnelle des jeunes

L'UNSA revendique une évaluation de l'efficacité des politiques publiques menées en faveur de l'insertion des jeunes et réaffirme la nécessité :

- d'atteindre réellement les jeunes les plus éloignés de l'emploi, par la recherche de solutions innovantes et proactives, mobilisant tous les acteurs et surtout adaptées à ce public pour « Aller vers »,
- de renforcer un service public de l'orientation en lien avec les régions mais avec une déclinaison départementale afin de trouver pour chaque jeune le dispositif et le parcours les plus adéquats, avec un

meilleur diagnostic réellement partagé par les acteurs, la mise en place ou le renforcement d'outils permettant la découverte des métiers : plateaux techniques, stages mentorat,

- de renforcer la coopération, la coordination entre les acteurs de terrain (Pôle emploi et mission locale) et les financeurs (État, région),
- d'harmoniser les rémunérations pour éviter la concurrence des dispositifs entre eux,
- d'offrir un accompagnement de qualité, sans rupture dans la prise en charge, intensif pour les plus en difficulté et notamment sur la dimension financière,
- de la création d'un service public de l'insertion comme un Pôle Public d'Accompagnement Social et Professionnel (PPASP) qui serait un lieu unique d'accompagnement social, vers et dans l'emploi, vers et dans la formation,
- de dispositifs renforcés pour améliorer fortement l'accès aux formations et à l'emploi des jeunes en situation de handicap,
- d'inciter les entreprises à accueillir des stagiaires de 3e ou d'écoles supérieures.

6. Sécuriser les travailleurs et les travailleuses expérimenté-es

La question de l'emploi des travailleurs et les travailleuses expérimenté-es doit être traitée efficacement.

Les stéréotypes, les préjugés, le déclenchement de la « séniorité » à 45 ans, sont des freins persistants à l'emploi qu'il faut absolument lever.

L'UNSA réclame des politiques de maintien et d'accès à l'emploi des seniors privilégiant la prévention (formation professionnelle, prise en compte de la pénibilité, ...) sur le curatif, avec également des mesures plus ciblées sur certaines catégories.

L'UNSA revendique ainsi, notamment :

- la mise en place d'un référentiel « Ambition senior » (incluant a minima « l'Index Senior »), un impératif pour mesurer et contraindre les employeur-es, le cas échéant, à s'engager pour l'inclusion des travailleurs travailleuses expérimenté-es et optimiser le pilotage des politiques de ressources humaines, avec des indicateurs communiqués aux représentant-es du personnel ;
- l'obligation de négocier un « accord en faveur de la sécurisation de de l'emploi des seniors » dans l'entreprise et dans les branches ;
- l'obligation de négocier un « Index Senior » dans les branches, des sanctions financières doivent être appliquées si ces obligations ne sont pas respectées ;
- la création d'un fonds spécifique seniors alimenté par le bonus-malus, géré par les partenaires sociaux ;
- la création d'un compte épargne temps universel (CETU) portable et attaché à la personne ;
- l'obligation d'inscrire un volet des seniors dans les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- le renforcement de l'accompagnement avec des rendez-vous « point d'étape carrière » programmés à partir de 45 ans (40 ans si critères de pénibilité) sur le temps de travail et hors de l'entreprise, déconnectés de l'entretien professionnel et assurés par le conseiller en évolution professionnelle (CEP) avec un accès prioritaire et facilité ;
- le maintien des actions de formation, une meilleure prise en compte de la VAE, un dé plafonnement du CPF pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- la reconnaissance de l'expérience et la capacité à transmettre les savoirs.

7. Éducation et formation au numérique

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

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

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

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

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

Pour l'UNSA, un accompagnement humain dans tous les points d'accès public à des outils numériques doit être organisé, avec la mise à disposition de supports papier si nécessaire, et ce pour garantir l'égalité d'accès au service public de tous les personnes, jeunes, actifs ou retraités.

D/ Pour une assurance chômage protectrice et solidaire

L'UNSA affirme son attachement à la sauvegarde du caractère assurantiel et solidaire du régime d'assurance chômage inscrit dès sa fondation le 31 décembre 1958. Son objectif premier doit être de verser aux travailleurs et travailleuses ayant perdu involontairement leur emploi, une allocation garantissant un revenu de remplacement, d'un montant le plus proche possible de leurs revenus d'activité.

Dans ce cadre, l'UNSA défend la mutualisation solidaire des risques qui permet de mieux protéger les pertes pour les bas salaires. Consciente des effets de désocialisation et de déqualification du chômage de longue durée qui peuvent agir comme un frein supplémentaire au retour à l'emploi, l'UNSA est favorable au cumul emploi-chômage, comme au principe des droits rechargeables. En revanche, l'UNSA est opposée à la dégressivité des allocations chômage, car elle précarise la situation financière des demandeurs d'emploi et n'a pas d'influence majeure sur le retour à l'emploi. L'UNSA est par ailleurs favorable à la mise en place d'un système de bonus-malus généralisé à l'ensemble des entreprises et la fonction publique, afin de lutter contre la place importante et grandissante des contrats courts.

L'UNSA considère que les évolutions récentes du financement de l'assurance chômage par l'impôt constituent un changement de paradigme qui induit des incertitudes sur le financement de la protection sociale. Dans ce nouveau contexte, si l'UNSA estime légitime que la gouvernance de l'assurance chômage reflète en partie ce tripartisme de fait, elle reste attachée à la garantie sociale qu'offre une présence forte des partenaires sociaux dans la gestion. Par ailleurs, la possibilité d'accès au dispositif de rupture conventionnelle pour les agents publics permettant notamment d'accéder à l'assurance chômage, comme pour certains contractuels, légitime de fait la place de l'UNSA dans une gouvernance renouvelée.

L'ouverture du bénéfice de l'assurance chômage à certains travailleurs et travailleuses indépendant·es ne peut absolument pas, pour l'UNSA, menacer l'équilibre budgétaire du système. Quant à l'accès aux allocations chômage pour les démissionnaires, il ne doit pas exonérer les employeur·es de leurs responsabilités de formation, ni être détourné en dispositif de sortie des travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

Pour l'UNSA, le service public de l'emploi doit être financé principalement par l'État et non par les fonds de l'assurance chômage.

Concernant les chômeurs de longue durée, l'UNSA soutient l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » et son extension.

E/ Pour une action syndicale dans et hors du lieu de travail

1. Peser sur les transformations sociales, économiques et écologiques

Pour l'UNSA, le développement de l'entreprise ou du secteur public passe par un dialogue social constructif, pragmatique au service des travailleur·euses et ne peut s'engager que sur un socle de négociation loyal. À cet effet, les représentant·es des personnels doivent disposer de tous les éléments stratégiques et économiques de l'entreprise ou de l'administration.

Dans tous les lieux de travail, l'UNSA demande à ses élus de se saisir des informations économiques, stratégiques et sociales afin d'être force de propositions, notamment pour défendre et promouvoir l'emploi et revaloriser les salaires.

Le recours à la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) en est un outil indispensable. Pour l'UNSA, les critères et indicateurs de la BDESE mis à jour doivent être un objet de négociation.

L'UNSA demande, par ailleurs, à ses représentant·es dans les branches d'engager des négociations sur l'emploi afin de nourrir celles des entreprises.

À cet égard, l'UNSA recommande qu'au sein des branches, les négociateurs instaurent la mise en place d'observatoires des métiers et des emplois afin d'être dans une dynamique prospective, stratégique et de répondre aux enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en lien avec les Opérateurs de compétences (OPCO).

L'évolution des modèles d'organisation de travail (travail à distance, espaces partagés de travail), tiers lieux » (cotravail), plateformes collaboratives, micro-entrepreneuriat...), des mutations économiques, des nouvelles logiques de production, les leviers de flexibilité donnés aux entreprises et/ou secteur public impliquent une anticipation et une réactivité d'action militante plus soutenue et experte pour sécuriser les parcours professionnels.

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

Les nouveaux modes de consultation et de négociation, notamment l'usage des outils numériques, ont été largement éprouvés pendant la pandémie. Il convient donc de rechercher un équilibre entre ces nouveaux modes de dialogue (distanciel, hybride, présentiel). Pour l'UNSA, le e-dialogue social doit être formalisé et ouvrir de nouveaux droits et usages par le biais d'accords d'entreprise, et d'accords de branche et/ou dans le secteur public.

Néanmoins, le mode « présentiel » doit être le mode de dialogue social à privilégier.

Pour l'UNSA, notre action syndicale doit se décliner au plus près des travailleurs et travailleuses et doit redonner une place centrale au travail humain avec pour objectif de construire une société du XXI^e siècle source de progrès et solidaire pour que chacune et chacun puissent s'épanouir et bâtir un projet de vie choisi.

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

La condition première est qu'ils aient les moyens en adéquation avec leurs missions devenues plus complexes et de plus en plus larges. De plus, la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a centralisé les instances privant nombre de salariés-es d'une instance de représentation dans leur établissement. L'UNSA revendique la révision des ordonnances de 2017 qui ont appauvri fortement les moyens des IRP. Elle demande de réévaluer à la hausse le nombre d'élus et les heures de délégation. Elle demande la possibilité pour les suppléants de siéger lors des réunions CSE, l'obligation de mettre en place des représentant-es de proximité et la suppression de la limitation à 3 mandats successifs pour les élus. L'UNSA demande également de renforcer la formation de tous et toutes les représentant-es du personnel. En particulier sur les nouvelles prérogatives des CSE.

Parallèlement à ce renforcement indispensable de l'existant, l'UNSA exige le retour à des moyens significatifs en temps de délégation syndicale. Elle demande également un droit syndical nouveau plus protecteur pour permettre aux travailleur-euses de s'investir dans les structures interprofessionnelles.

Le développement du télétravail renforce la nécessité d'entretenir et conserver le lien avec les travailleurs-euses et oblige à accorder les moyens de la communication des représentant-es du personnel adéquats avec les nouvelles formes d'organisation du travail.

L'UNSA demande d'inscrire dans la loi la possibilité pour les représentant-es du personnel d'utiliser les outils de communication numérique de l'entreprise et/ou du secteur public (messagerie, système de visioconférence, extranet, etc.).

L'UNSA demande une augmentation du nombre d'administrateur-rices salarié-es, représentant-es du personnel aux Conseils d'administration ou de surveillance.

En application de la loi PACTE, l'UNSA demande que l'entreprise définisse une raison d'être pour définir l'activité d'une société qui donnerait un sens à l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

L'UNSA demande à être partie prenante de la déclinaison française de la CSRD (directive européenne relative à la publication des données extra-financières des entreprises) et que son application donne lieu à une amplification du rôle de la documentation extra-financière au sein des instances de gouvernance de l'entreprise.

L'UNSA milite pour des mesures sur l'éthique des rémunérations des dirigeant-es pour le partage des richesses entre actionnaires et salarié-es (intéressement, participation, dividendes, primes...). Pour autant, ces formes de rémunérations ne doivent pas remplacer des augmentations de salaire.

2. La formation, un objet de dialogue social

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

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

L'UNSA revendique aussi que des accords soient négociés dans l'entreprise pour abonder le CPF des salarié-es.

L'UNSA revendique que l'abondement du CPF par l'entreprise donne lieu à négociation dans le cadre de la GEPP et de la GPEC ou d'un accord d'entreprise.

Issue de la loi de 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'UNSA revendique toute sa place au sein de France Compétences au niveau national comme au sein de toutes les instances paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'UNSA demande l'établissement d'un lien organique entre France compétences et les territoires sous la forme d'une commission qui permettrait une meilleure efficacité des politiques publiques sur le terrain et une articulation entre les programmes de l'État et ceux des régions, avec notamment le renforcement des CREFOP.

Les branches professionnelles jouent un rôle majeur sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle. À ce titre, et pour exercer pleinement et efficacement leurs missions, l'UNSA revendique que les négociateurs de branche puissent obtenir davantage de droit syndical.

3. Reconnaître et renforcer les compétences des élus, des élues, des représentantes syndicales et représentants syndicaux

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

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

Afin de mieux sécuriser les trajectoires professionnelles des militant-es syndicaux, et de rendre plus attractif l'engagement syndical notamment pour les jeunes, l'UNSA revendique la création d'une certification professionnelle supplémentaire reconnaissant les compétences acquises lors de l'exercice des mandats.

IV. Un modèle social au service de la cohésion sociale

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

Le modèle social de la protection sociale est porté en France par de nombreux acteurs : État, collectivités, Sécurité sociale avec sa déclinaison par caisses, organismes publics... majoritairement sous la forme de services publics garantissant ainsi l'intérêt général. La Sécurité sociale remplit son rôle de couverture des risques tels que la maladie, les retraites, la famille et la dépendance.

L'assurance chômage, sans y être reliée, la complète concernant le risque de perte d'emploi.

L'UNSA dénonce les récents changements en matière de financement de la Sécurité sociale. On constate d'abord une part grandissante du financement par l'impôt de certaines branches, et notamment celle de l'Assurance maladie, et également une politique d'exonération des cotisations sociales qui ne cesse de s'amplifier. L'UNSA rappelle à ce sujet que l'État doit les compenser systématiquement, à l'euro près, sous peine de mettre en péril notre système de protection sociale.

La crise sanitaire Covid a renforcé l'idée que d'autres besoins en matière de cohésion sociale (lutte contre la pauvreté, précarité, vieillissement, inclusion des personnes en situation de handicap, logement,...) doivent être rapidement améliorés tant dans les services rendus que dans leur financement. À ce titre, l'UNSA milite pour le transfert de la dette COVID incombant à la Sécurité sociale et donc aux assurés sociaux vers l'État.

Les conséquences du réchauffement climatique et de la crise environnementale doivent également pousser les acteurs de la protection et de l'action sociale à penser les protections de demain.

A/ Protection sociale et action sociale

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

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

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

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS), votée par le Parlement, constitue un outil de pilotage permettant une certaine visibilité financière. Ainsi l'UNSA rappelle qu'elle s'opposera à tout projet visant à fusionner le budget de l'État (loi de finances) et celui de la Sécurité sociale.

Afin de mieux défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses, toutes les parties prenantes du fonctionnement de la Sécurité sociale doivent être associées à la construction du projet de loi de financement de la Sécurité sociale.

L'UNSA réclame par ailleurs que la représentativité syndicale dans les conseils et conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale soit calculée sur la base des assurés qu'elles représentent, et prennent donc en compte les audiences des élections du public et du privé.

Les nouveaux modes de financement de la protection sociale militent pour la création d'une Loi de financement de la Sécurité Sociale et de la protection sociale au sens de l'union européenne, permettant ainsi d'obtenir une vision exhaustive pour les assuré-es sociaux-ales.

1. Le droit à la santé pour toutes et tous

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

À ce titre elle soutient le concept d'une « seule santé » (« one health »). Pour l'UNSA, cela implique un décloisonnement des politiques de santé publique, environnementale et au travail, et nécessite une coopération européenne de la santé plus aboutie.

La crise Covid, de par sa gravité, a obligé les États membres à s'entendre sur des questions concernant la santé des populations, alors même que ces dernières ne relevaient pas des prérogatives européennes. Pour l'UNSA, cette initiative a démontré son efficacité et doit pousser nos institutions européennes à aller plus loin dans ce domaine (relocalisation des industries pharmaceutiques sur le territoire national et européen...).

L'UNSA appelle de ses vœux un changement de paradigme en matière de santé et de bien-être de la population. Le tout-curatif doit cesser d'être la norme. Il faut accorder une part plus importante à la

prévention et à l'éducation à la santé, ce qui nécessite un renforcement de la médecine du travail et scolaire.

L'UNSA milite pour une alimentation saine, sûre et éco-responsable pour tou·tes, enjeu de santé publique, car l'accès à la nourriture de qualité à prix raisonnable n'est pas un droit acquis pour de nombreuses personnes.

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

Le droit à la santé pour toutes et tous suppose également que toutes les personnes aient accès à un médecin traitant, de proximité, à des médecins spécialisés, à des services hospitaliers ainsi qu'à des soins et un suivi médical de qualité, quel que soit le lieu de résidence.

Pour cela l'UNSA revendique :

- la fin de la liberté d'installation des médecins libéraux afin de répondre à la problématique des déserts médicaux,
- le retour des gardes obligatoires y compris pour les praticiens libéraux quelle que soit la spécialité des professionnels de santé afin d'assurer l'effectivité de la permanence des soins,
- la généralisation des garanties de prévoyance à tous les travailleurs et toutes les travailleuses,
- l'amélioration de l'accès à une complémentaire santé des populations les plus fragiles, par :
 - un alignement des plafonds de ressources concernant la C2S (Complémentaire santé solidaire) « gratuite » sur le seuil de pauvreté et le minimum vieillesse ;
 - une ouverture systématique à la C2S « payante » pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès à la C2S « gratuite ».
- que la formation des médecins, comme celle des autres professionnel·les de santé, intègre la spécificité des soins et de l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité et de handicap, en situation de fin de vie et de maladies incurables,
- la suppression des restes à charge incompressibles sur les remboursements de soins tels que les participations forfaitaires et autres franchises médicales, ainsi qu'un encadrement strict et limité des dépassements d'honoraires.

Pour être efficaces, les interconnexions entre le sanitaire, le médico-social et le social doivent être renforcées. L'usager ou le patient doit plus que jamais être placé au cœur des dispositifs et des processus.

Ainsi, la gestion de l'hôpital ne doit plus se faire sans lien avec la médecine de ville. Il faut établir de réelles complémentarités pour assurer le service public de la santé. L'UNSA souhaite que la réforme du financement de l'activité hospitalière puisse mettre un terme à la dégradation du service public hospitalier. Il doit rester la pierre angulaire de notre système de santé et avoir les moyens de remplir ses missions d'accueil et de soins aux patient·es selon les besoins de formation des professionnel·les de santé, de recherche et d'innovation.

Pour l'UNSA, les formations des professionnels de santé doivent relever du secteur public hospitalier dans leur ingénierie et leur pilotage.

Pour l'UNSA la recherche et l'innovation en santé doit associer les secteurs publics et privés, jusque dans leurs financements, afin de pouvoir, avec une très haute technicité, être menées à leur terme au bénéfice de la population et de l'intérêt national.

L'UNSA revendique la fin de la T2A (tarification à l'activité) exclusive et la réintroduction d'un dispositif mixte (T2A/Dotation Globale) de financement.

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

du retour à domicile. L'UNSA est favorable au développement des maisons de santé, mais également à la présence de maisons de garde à proximité des services d'urgence pour désengorger ces derniers.

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

Les patient·es doivent être informé·es de leurs droits, mais aussi de leurs obligations. Ils et elles doivent être informé·es de leur dossier médical et y avoir accès gratuitement. Leur parcours dans le système de soins doit être éclairé par une information accessible, simple, complète et transparente.

Enfin, les évolutions du marché du travail peuvent conduire des travailleur·euses à changer à plusieurs reprises d'employeur·euse et/ou de statut. À ce titre, pour l'UNSA, il est indispensable d'améliorer les mécanismes de portabilité des dispositifs de protection sociale complémentaire afin d'éviter les ruptures dans la protection des personnes.

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. Le système de retraite doit rester contributif, redistributif et solidaire.

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

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

L'UNSA s'oppose à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et à toute augmentation du nombre de trimestres pour une retraite à taux plein, revendique le retour de l'âge légal de départ en retraite à 62 ans et la suppression du système de décote.

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

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

La retraite n'est que le reflet de la carrière des travailleur·euses. Ainsi, pour l'UNSA, les mécanismes permettant de réduire la prise en compte des inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salarié·es ou agent·es exposé·es à la pénibilité au travail, les carrières incomplètes ou encore les carrières longues doivent être favorisés. Les carrières multiples (public/privé, polypensionnés) doivent l'être aussi.

À ce titre, l'UNSA demande la restauration des critères de pénibilité supprimés en 2017 (les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux) et l'extension du dispositif de pénibilité à la Fonction publique.

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

- la mise en place d'un accompagnement aux fins de carrière tant dans le secteur privé que dans le secteur public ;

- la possibilité pour les travailleur-euses de préparer leur départ, notamment d'alléger leur charge de travail dans le cadre d'un dispositif de départ en retraite progressif de droit. Ce dispositif non pénalisant pour le calcul de la pension peut être aussi l'occasion de mettre en place du tutorat et du mécénat de compétences.

L'UNSA est attachée à la majoration de durée d'assurance pour l'enfant dans le calcul de la pension pour les agents publics, calées sur celles des salarié-es du privé. Elle est justifiée pour compenser l'impact sur les carrières professionnelles, le plus souvent celles des femmes, mais pas exclusivement. À ce titre, l'UNSA revendique l'attribution d'un forfait dès le premier enfant.

L'UNSA réaffirme son attachement au principe de la pension de réversion, et revendique son extension aux couples pacés.

L'UNSA réaffirme la nécessité de l'existence de ces régimes spéciaux de par leurs spécificités et contraintes.

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

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

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

L'UNSA revendique que le montant de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA : minimum vieillesse) soit revalorisé pour atteindre le seuil de pauvreté.

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

3. La politique familiale

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

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

Pour l'UNSA la politique familiale ne doit pas accentuer les inégalités hommes/femmes, mais au contraire donner le choix et la possibilité à chacun-e de se saisir des possibilités offertes pour se consacrer davantage à ses proches en situation de vulnérabilité sans que cela résulte d'une seule « rationalité économique ».

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

- rendre compatible vie familiale et vie professionnelle en permettant l'aménagement du temps de travail, en favorisant le travail des femmes, en améliorant le congé parental d'éducation, le congé de paternité et le congé proche aidant et en permettant à chacune et chacun de participer au mieux à la vie familiale ;

- développer une politique d'égalité des chances et de lutte contre l'exclusion, car en favorisant le développement des modes de prise en charge des enfants, notamment dans le cadre d'accords de branches, on garantit de meilleures conditions d'accueil et d'éveil du jeune enfant tout en respectant son rythme et celui de sa famille.

Il s'agit bien d'investissement social pour les générations futures.

L'UNSA est favorable à un service public de la petite enfance afin de réduire les césures institutionnelles et traduire en même temps une approche globale et personnalisée. Ce service public de la petite enfance doit prendre en compte et coordonner les actions favorables au développement et à l'épanouissement des jeunes enfants. La petite enfance doit devenir partie intégrante et indissociable d'une politique de l'enfance et relève d'une mission de service public.

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

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

L'UNSA est favorable à l'harmonisation des restes à charge pour les familles. Le rapprochement des coûts entre les différents modes de garde permettra aux familles de choisir plus librement entre un accueil collectif et un accueil individuel, selon leurs préférences et l'offre locale, et non en fonction de leurs moyens financiers.

Si l'UNSA salue la mise en place du Comité de Filière petite enfance, il n'en demeure pas moins que le chantier envisagé nécessite d'être abordé de manière transversale afin de s'attaquer à la pénurie de personnels, à la formation initiale et continue de ceux-ci ainsi qu'à leurs parcours et conditions de travail. La qualité de la prise en charge des enfants exige la professionnalisation des assistants maternels et familiaux et le développement des relais « Petite Enfance » afin de pérenniser l'offre d'accueil des assistants maternels et d'accompagner les parents dans leur rôle d'employeur-e.

Le statut des assistants maternels doit être revisité pour que le droit leur soit applicable au minimum au niveau du Code du travail et qu'ils bénéficient des mêmes droits que les autres professionnels de la petite enfance. En effet, ce différentiel est la principale cause de désaffection de la profession.

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

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

Pour l'UNSA, la politique familiale doit être cohérente, équitable et efficace pour toutes les familles.

C'est pour cela que l'UNSA est favorable à :

- une meilleure redistribution des prestations vers les familles les plus modestes, mais attire l'attention sur le danger de faire peser sur une catégorie de citoyens et de citoyennes dite « aisée » l'ensemble des mesures fiscales et de recentrage, fragilisant l'acceptation sociale de la solidarité ;

- la modulation des allocations familiales en fonction des ressources : le principe de l'universalité est maintenu et cohérent avec d'autres politiques sociales. Ce principe mérite d'être amélioré afin de servir les allocations familiales dès le premier enfant ;
- une réflexion sur l'évolution de l'imposition des ménages estimant qu'une imposition individualisée permettrait plus de lisibilité, de justice et d'équité en matière de contribution des citoyens et des citoyennes à la solidarité.

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

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

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

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

B/ Défendre le droit au logement, l'inclusion et lutter contre la pauvreté

1. Lutte contre la pauvreté : un investissement social indispensable

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'UNSA rappelle ses propositions de revenu universel de solidarité dès 18 ans se substituant aux minima sociaux (RSA, ASPA, ASS, AAH, ASI) afin de garantir un revenu stable indexé sur le salaire médian (seuil de pauvreté) qui intègre également les reprises et l'extension des droits connexes.

En ce qui concerne l'accès aux droits et aux services, l'UNSA propose de passer du droit quérable à une logique de droits automatiques. Le « versement à la source » tel que proposé à titre expérimental est, sur le principe, une avancée pour minorer le non recours et la perte de droits permettant ainsi de développer l'accompagnement des personnes.

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

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

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

2. Faire du logement une grande cause nationale

Pour l'UNSA, le logement est un droit fondamental, au cœur de la cohésion sociale de la nation, qui permet d'accéder à d'autres droits fondamentaux, tels qu'emploi, éducation et santé... Ce n'est pas un bien de consommation comme un autre. C'est un bien de première nécessité, qui ne peut être soumis aux seules logiques commerciales, économiques et financières.

L'UNSA appelle à faire du logement une grande cause nationale pour des logements abordables, adaptés, décents et répondant aux nouvelles normes environnementales. C'est loin d'être une réalité pour toutes et tous, notamment pour les plus vulnérables. Le logement, qui représente un poste budgétaire très lourd et inégalitaire, est aujourd'hui facteur d'exclusion, d'inégalités et d'insécurité. Cette atteinte à la dignité humaine et à la santé physique et psychologique des personnes doit cesser.

Pour l'UNSA, traiter les conséquences de la crise du logement par des mesures correctives (DALO, SRU, plans de lutte contre la pauvreté et l'expulsion), lorsqu'elles sont appliquées, ne suffit pas. Il faut avant tout s'attaquer aux causes : pénurie de logements, dépenses de logement croissantes et ressources des locataires proportionnellement en baisse.

a) Une politique du logement répondant aux enjeux

Pour l'UNSA, augmenter l'offre de logements est un levier essentiel pour diminuer le coût du logement, en inversant le jeu de l'offre et de la demande, et pour répondre à la pénurie de logements abordables et de qualité.

L'UNSA appelle notamment à une construction massive, particulièrement dans les zones tendues, avec une répartition équilibrée sur le territoire, à la mobilisation de tous les logements vacants et contingents réservataires, à l'organisation de la mobilité, ainsi qu'à l'augmentation considérable du nombre de logements sociaux.

Le besoin de logements ne doit pas conduire une artificialisation des sols non contrôlée afin de préserver les terres agricoles ou forestières.

Le besoin de construire massivement nécessite de renforcer le Fonds national d'aide à la pierre (FNAP) et de contrôler l'utilisation des aides fiscales accordées pour la production de logements conventionnés. L'UNSA réaffirme son attachement à la PEEC (participation des employeur-es à l'effort de construction) et s'inquiète de la baisse régulière de son taux.

Pour l'UNSA, pour maîtriser les coûts de construction, il faut agir sur les coûts du foncier et des matériaux. Il faut également réguler le marché du foncier en encadrant les prix de vente et en taxant la spéculation immobilière.

L'UNSA est attachée au modèle français d'un logement social ouvert à une large gamme de ménages, assurant la mixité sociale nécessaire à la cohésion dans les territoires.

L'UNSA insiste sur la nécessité de disposer de règles de construction, de gestion et d'attribution précises, qui assurent équité, transparence, mixité sociale et intergénérationnelle, et qui prennent en compte le rapport domicile/travail et l'environnement.

L'UNSA revendique l'application des objectifs de construction de logements sociaux définis par la loi SRU et demande l'exécution et le renforcement des sanctions prises à l'encontre des communes ne s'y conformant pas.

D'autres dispositifs d'incitation à la construction et facilitant l'accession sociale à la propriété doivent être développés. Le prêt à taux 0 nécessite d'être pérennisé.

Les aides personnelles au logement (APL) sont un outil essentiel de redistribution et de réduction des taux d'effort en logement mais ne suffisent pas aujourd'hui à redonner un reste à vivre décent. L'UNSA revendique une révision complète des APL. Celle-ci doit répondre à toutes les formes de précarité et aux évolutions de la société en veillant à empêcher toute augmentation mécanique en parallèle des loyers.

Pour sortir d'une approche sectorielle, l'UNSA appelle à inscrire la politique du logement dans une loi de programmation qui intègre tous les niveaux de concertation et de décision (État/collectivités locales/bailleurs sociaux/entreprises).

Pour l'UNSA, l'État doit conserver les missions de solidarité et de régulation globale normative, les intercommunalités étant le niveau géographique pertinent de mise en œuvre des politiques de logement en cohérence avec l'aménagement et le développement durable des territoires ainsi que du développement d'outils de proximité au service des personnes.

b) Maîtriser la hausse des coûts

L'UNSA réaffirme que l'encadrement des loyers est une avancée efficace, indispensable dans les zones tendues. Son application doit être mieux contrôlée. Il doit être généralisé et amélioré par la mise en place d'observatoires des loyers et complété par une politique d'incitation financière à la location abordable dans le parc privé.

L'UNSA recommande de refonder l'indice de révision des loyers (IRL) pour en faire un indice plus juste et plus transparent, ciblant certains propriétaires ou locataires, maîtrisant les hausses et permettant des baisses de loyer.

Face à l'augmentation des coûts indirects contraints (charges locatives, dépenses énergétiques, assurance habitation, équipement numérique, transports), l'UNSA revendique une réponse pérenne par la mise en œuvre d'un bouclier Charges.

Pour l'UNSA, le logement est un secteur-clé dans la réponse aux deux défis les plus pressants : décarboner l'économie et rétablir la justice sociale. La rénovation du parc de logements anciens des particuliers est un enjeu prioritaire, la précarité énergétique s'ajoutant trop souvent à la précarité sociale.

Pour l'UNSA, les mesures prises dans le cadre de la loi Climat et Résilience, doivent être suivies, évaluées et corrigées afin d'être réellement efficaces, plus efficaces, mieux ciblées et amplifiées. Cela nécessite une meilleure prise en compte du reste à charge par un plan massif d'investissement.

L'interdiction des passoires thermiques est une bonne chose mais demande à être suivie et contrôlée pour une application certaine et doit être associée à un grand plan de relogement et d'accompagnement aux recours pour les locataires.

La lutte contre le réchauffement climatique appliquée aux bâtiments, publics et privés, passera aussi par le développement notamment de panneaux solaires, de toits verts, murs végétalisés et espaces verts dans les nouvelles constructions et quand c'est possible, dans les plus anciennes, notamment dans les villes fortement urbanisées.

Le focus indispensable sur la rénovation énergétique ne doit pas conduire à oublier le traitement des autres pollutions (amiante, plomb, phonique...) et autres vétustés. Les mêmes dispositifs d'aide et d'incitation doivent être accessibles pour ces autres rénovations.

c) Réussir l'intégration de toutes et tous

Pour l'UNSA, la prévention des impayés de loyers est d'autant plus fondamentale que l'expulsion fragilise pour longtemps.

Une prévention efficace, c'est notamment un système de cautionnement et de dépôt de garantie régulé, des solutions de relogement systématiques et un plan d'action contre le non-recours aux aides et aux dispositifs.

Une prévention efficace qui permet aussi de sécuriser les revenus locatifs des propriétaires modestes, afin qu'eux-mêmes ne se retrouvent pas dans une situation précaire, nécessite un accompagnement renforcé et un suivi dès les premiers impayés jusqu'à la résorption des dettes et la stabilité du ménage dans la gestion de son budget. Pour ce faire, à l'instar des territoires où ce type d'action a fait ses preuves, il convient de renforcer la présence des travailleurs sociaux, institutionnels et acteurs associatifs auprès des populations, de renforcer la collaboration entre acteurs et de coordonner leurs actions.

Les logements doivent être adaptés aux besoins effectifs des personnes. Les modes d'hébergement évoluent. Les questions de mobilité, notamment celle des jeunes, étudiants, saisonniers, comme d'accessibilité doivent conduire à des constructions nouvelles qui en tiennent compte. L'UNSA revendique que les politiques publiques concernant la jeunesse, nationales comme européennes, intègrent un volet logement.

L'UNSA revendique le développement et le financement des actions des entreprises sur le logement à travers des mécanismes du type Action Logement. L'UNSA revendique l'ouverture et le financement de ces mécanismes aux agents du secteur public.

Le mal-logement est un risque constant, voire croissant, chez les plus modestes. L'UNSA revendique notamment l'encadrement des relations locataires/bailleurs, la généralisation du dispositif « Permis de louer », l'augmentation du nombre d'inspecteurs de salubrité et la condamnation effective des marchands de sommeil.

L'UNSA condamne l'usage régulier de pratiques discriminatoires à l'accès au logement et requiert des sanctions et des mesures fortes afin de rendre effectif le droit. L'UNSA veut encourager le partenariat avec certaines associations qui dénoncent ces pratiques illégales.

Pour l'UNSA, l'hébergement d'urgence est une réponse temporaire à une situation d'urgence. Son accès doit être rapide et facile. Il doit être suivi d'une place en centre d'hébergement ou de l'attribution d'un logement pérenne dans des délais raisonnables. L'UNSA demande le renforcement de la politique du Logement d'abord.

3. Pour une société inclusive

a) Adapter la société au vieillissement

Le vieillissement de la population nous concerne toutes et tous, aussi une politique globale doit être menée. Outre la question du coût de la perte d'autonomie tant pour l'État que pour les collectivités ou les personnes, il est indispensable de traiter le sujet dans toutes ses dimensions afin de rendre la société inclusive. Les personnes âgées et leurs aidants doivent pouvoir exprimer ce qu'ils souhaitent, ce qu'ils pensent et que leurs avis soient pris en compte.

Des simplifications sont nécessaires pour permettre aux personnes âgées et leur famille d'accéder à l'information concernant l'adaptation des logements, l'accès aux services d'aide et de soins à domicile, l'accès aux aides financières...

L'UNSA réclame avec force la mise en chantier de la loi Grand âge, maintes fois annoncée et à chaque fois reportée.

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

Pour l'UNSA, limiter les effets de la perte d'autonomie en renforçant la prévention devient indispensable pour retarder l'entrée en grande perte d'autonomie : une politique de santé et de prévention des risques, l'aménagement des logements, l'adaptation des transports et de l'urbanisme, le soutien des personnes au domicile ou la reconnaissance des aidant-es sont à mettre en œuvre, ainsi que l'assistance à distance pour la protection des personnes âgées isolées. Il faut faciliter l'accès à des activités adaptées et renforcer l'accompagnement dans l'établissement et le suivi des démarches administratives.

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·e et le/la salarié·e.

Les aidants sont de véritables acteurs, leur implication est indispensable à la construction de la société inclusive. Ils facilitent le maintien à domicile en milieu ordinaire des personnes concernées. 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, quels que soient l'employeur·e et la taille de l'entreprise, à l'aménagement de son temps de travail et à des congés indemnisés spécifiques.

Concernant les aidants, l'UNSA alerte sur le constat qu'en absence de conjoint présent (ou si non apte) ce sont principalement les femmes qui prennent en charge la perte d'autonomie d'un proche parfois instituant de nouvelles assignations à résidence et restrictions d'activités subies outre les pertes en santé pour elles-mêmes.

L'UNSA souhaite un statut juridique unique du proche aidant qui ne soit pas tributaire de la situation du proche aidé. 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 revendique une meilleure accessibilité à l'hébergement temporaire et à l'accueil de jour pour que l'aidant puisse disposer d'un temps suffisant pour se ressourcer.

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

Dans les EHPAD, qu'ils soient publics ou privés, la qualité de vie des résidents doit être une priorité.

L'UNSA dénonce la maltraitance quels que soient la forme et le lieu : violences physiques, psychiques, matérielles, financières, médicales, médicamenteuses, administratives... ainsi que les privations des droits et les négligences. L'UNSA exige protection pour les personnes âgées vulnérables. Elle demande également un renforcement de la politique de formation et du suivi des tuteurs ou mandataires judiciaires.

L'UNSA revendique l'ouverture des Conseils de Vie Sociale (CVS), avec voix délibérative, à des représentant.es désigné·es par les associations agréées de personnes âgées et de personnes en situation de handicap.

Des inspections inopinées doivent être conduites, conjointes entre les ARS et les départements mais également avec les finances publiques ou le travail afin de vérifier la sécurité, la qualité et le bien-être. En ce qui concerne les contrôles financiers et la bonne utilisation des fonds publics, l'UNSA demande qu'ils soient effectués par un service national dédié qui garantit l'indépendance, la neutralité de la mission et la transparence.

Au niveau des établissements, il devient urgent de rendre opposable pour l'ensemble des EHPAD ou tout autre établissement d'accueil une norme minimale d'encadrement « au chevet » (aides-soignants et infirmiers) d'un ETP pour un résident.

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

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

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

La perte d'autonomie constitue un risque encouru par chacun et chacune. Aussi, son financement doit continuer à s'appuyer sur un socle de solidarité nationale. Pour l'UNSA, le financement, dès lors qu'il s'agit d'un droit universel, ne peut reposer seulement sur les cotisations salariales et les contributions des retraité-es (CASA).

Il faut donc :

- construire un socle de solidarité nationale porté par l'Allocation pour la perte d'autonomie (APA) avec un co-financement plus équilibré État/conseils départementaux ou, le cas échéant, l'échelon territorial de proximité qui s'y substituera ;
- rétablir les droits de succession sur les patrimoines les plus importants à un niveau au moins égal à celui qu'il était avant la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA) ;
- envisager une nouvelle cotisation de type Contribution sociale généralisée (CSG) ou poursuivre le prélèvement de la CRDS à l'issue de l'extinction du remboursement de la CADES (2033) et le flécher pour ce nouveau risque.

L'objectif est de construire un droit universel à la compensation de la perte d'autonomie, financé par la solidarité nationale. Son traitement ne peut être du ressort des seules victimes et de leur famille mais doit au contraire être socialisé, étendu à toutes les générations et à tous les revenus y compris ceux du capital.

En ce qui concerne la gouvernance, il est indispensable d'améliorer la lisibilité et la coordination des instances pour mieux traiter la perte d'autonomie. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) devenue Caisse de Sécurité sociale doit garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des dossiers.

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

L'UNSA déplore le peu d'intérêt porté au fonctionnement de ces instances (CDCA, notamment) par les échelons territoriaux. L'UNSA demande plus de structures publiques pour les personnes âgées et dépendantes.

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

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

La mort, tout autant que la vie, mérite d'être traitée avec autant de respect et de dignité. L'information sur les directives anticipées doit être développée. En effet, seulement 14 % des Français-es à ce jour ont exprimé leurs souhaits. Pourtant dans le contexte actuel de l'évolution des familles, cette démarche serait très utile pour sécuriser toutes les parties prenantes : la personne elle-même, le corps médical et

bien sûr la famille. Les conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie prévus par la loi ASV du 28 décembre 2015 doivent être mobilisés car ils ont un rôle d'information des populations avançant en âge.

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

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

L'UNSA demande :

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

Compte tenu des évolutions sociétales exprimées par les citoyen·nes français·es, Il convient d'inscrire dans le droit français le suicide assisté d'une part et l'euthanasie d'autre part. Un cadre juridique rigoureux doit être finalisé pour permettre d'humaniser les circonstances de fin de vie, afin que chaque personne en phase avancée ou terminale victime d'aléas puisse disposer d'une aide active à mourir, conformément à ses souhaits exprimés dans les directives anticipées.

Tout comme les soins palliatifs, l'aide active à mourir devra être accessible à tou.tes.

La loi devra rechercher la juste articulation des principes de liberté, de dignité, d'équité, de solidarité et d'autonomie. Elle devra aborder le sujet de la formation et de la recherche développant une culture palliative solide et approfondie.

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

Les politiques du vieillissement et du handicap recourent des problématiques similaires concernant notamment les aidants, l'accessibilité, l'accueil dans les établissements médico-sociaux, les aides sociales et leur articulation selon l'âge.

L'UNSA milite pour la suppression de la barrière de l'âge (60 ans) pour l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) qui génère des traitements discriminatoires.

Laïcité, égalité des droits, citoyenneté, autonomie, accessibilité à tous les actes de la vie en société, sont les orientations et les fondements de l'action de l'UNSA. L'accès au droit commun doit prévaloir sur toute logique de dispositifs. Tous les accompagnements doivent s'inscrire dans le droit commun pour les personnes en situation de handicap et pour les accompagnant·es. Plus généralement, l'UNSA rappelle son exigence de l'accessibilité universelle de tous les lieux recevant du public, tout comme l'accessibilité numérique qui doit être placée au centre de tout développement de service public numérique.

Tout·e jeune en situation de handicap a le droit à l'éducation comme le prévoit la Convention Internationale des Droits de l'Enfant et la loi du 11 février 2005. La scolarisation dans les structures d'enseignement public de droit commun doit être renforcée avec tous les partenariats utiles, notamment avec les structures spécialisées. La scolarisation en milieu ordinaire à l'école la plus proche du domicile doit être une priorité. Des financements doivent être provisionnés pour les doter de moyens en accompagnement pédagogique, en équipement et en soins. Des formations aux différents handicaps doivent être développées pour les personnels des écoles et des établissements scolaires. Le

développement de l'autonomie du ou de la jeune doit être une préoccupation constante afin de l'aider à réussir son insertion dans la vie professionnelle et sociale.

Pour une inclusion en milieu ordinaire réussie, il faut accroître l'accompagnement humain nécessaire à chaque enfant.

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

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

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

L'UNSA estime nécessaire de clarifier le sujet des bénéficiaires de l'offre d'intervention. Au travers de la RQTH, une graduation des difficultés par rapport à l'emploi doit être faite car, être bénéficiaire d'une obligation d'emploi (BOETH) signifie la reconnaissance d'un statut générateur de droit ou d'obligation. Les moyens (financiers, humains, techniques) doivent être mis en place rapidement en regard de cette obligation.

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

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

L'emploi et le maintien dans l'emploi doivent être pleinement inscrits dans la politique globale de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et GEPP (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels).

L'insertion socioprofessionnelle, le maintien dans l'emploi, le reclassement interne, la formation et la promotion professionnelles des personnes en situation de handicap nécessitent une sollicitation et une participation accrues et systématiques des services de santé au travail, l'implication et l'appui des représentant-es du personnel, des membres des CSE (Comités Sociaux et Économiques). L'articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs de droit spécifique doit être repensée². L'accès des personnes en situation de handicap aux actions de formation financées par et dans les régions doit leur être garanti. Cela doit être également une préoccupation des OPCO (Opérateurs de Compétences) et des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

L'UNSA souhaite une réforme pour sécuriser les financements spécifiques nécessaires à l'insertion professionnelle des personnes et prendre en compte les besoins réels des publics dans la priorisation

des financements mobilisables. Dans ce cadre, l'offre d'intervention de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) doit répondre à ces obligations. La mise en place de simulateurs d'aide faciliterait la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adaptées aux besoins de la personne.

La sortie progressive des accords d'entreprise a été actée par la loi du 5 septembre 2018 portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel. L'UNSA demande que cette sortie soit accompagnée pour capitaliser les acquis des entreprises et ne pas provoquer une baisse du taux d'emploi.

L'UNSA demande la mise en place d'un observatoire de l'emploi des travailleur-euses en situation de handicap permettant ainsi d'appréhender la réalité de l'emploi, d'évaluer la portée des outils, la formation et les reclassements des personnes déclarées inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons 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. Mieux piloter l'emploi des BOETH en milieu ordinaire est une nécessité car même si de nombreux rapports existent, les résultats de la politique manquent de lisibilité.

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

L'UNSA rappelle que la garantie d'une pleine citoyenneté passe par un accès au vote ; c'est un droit fondamental qui est la base de la démocratie. Le droit de vote est la norme depuis la loi du 5 mars 2007, ce qui signifie qu'une personne placée sous tutelle ou curatelle peut voter si le juge ne s'y oppose pas. Pour l'UNSA, si cette personne doit pouvoir voter, elle doit pouvoir aussi user de droits syndicaux. Aussi, l'UNSA demande à ce que les dispositions et modalités relatives à l'accessibilité des locaux et matériels de vote soient actées dans les protocoles électoraux.

C/ Service public et Fonction publique

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

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

La Fonction publique n'est pas une charge mais une chance, c'est un bien commun.

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

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

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

L'État doit être le garant des libertés individuelles. Il doit réaffirmer le droit républicain en matière de sécurité intérieure, de protection des populations et de maintien de l'ordre public et de la paix civile pour tou·tes. Il doit réaffirmer son rôle en matière sociale et en matière de droit au travail.

L'État ne saurait être le seul vecteur de l'action publique, mais il doit en rester le principal acteur et le garant sur tous les territoires.

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

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

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

En dépit du droit à l'eau potable reconnu par les Nations unies, de la loi sur l'eau et les milieux aquatiques de 2006, de la directive européenne de 2020, dans de trop nombreux territoires de la République, les hommes et femmes n'ont pas accès à l'eau potable. L'UNSA réclame l'inscription, dans la loi, d'un droit opposable et équitable à l'accès à l'eau potable, car l'eau est le patrimoine commun de l'Humanité.

L'UNSA se positionne pour que l'eau ne soit plus considérée comme une marchandise et soit distribuée par des régies et des entreprises à délégation de service public.

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

Parce que le service public est au service de l'ensemble de la population et tire sa force et sa légitimité de sa relation avec elle, il est impératif qu'il poursuive ses évolutions et sa modernisation en s'appuyant sur les compétences de ses agents. L'UNSA condamne l'abus de recours aux cabinets de conseils.

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

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

Toute délégation de service public doit être pensée dans une logique d'intérêt public et non selon la seule logique de rentabilité.

Les maisons France Services ne doivent pas être la seule solution à l'exclusion de nos territoires des services publics. L'UNSA défend une ouverture des services publics et un accueil physique des usagers, notamment pour lutter contre l'illectronisme et maintenir du lien social.

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

Le service public implique que les travailleur-euses qui le servent soient correctement considéré-es, rémunéré-es, équipé-es et formé-es et qu'ils et elles disposent d'équipements modernes et innovants et de règlementations adaptées pour un fonctionnement de qualité.

Dès lors qu'elles relèvent de l'intérêt général, les activités publiques, ainsi que les agent-es qui les mettent en œuvre, doivent échapper à l'application de la seule logique marchande, pour être gérés de façon spécifique. Les appels d'offres pour les délégations de service public et les marchés publics doivent

comporter des clauses sociales pour préserver les salarié·es et les agent·es et éviter tout dumping social. Ils doivent prendre en compte les nouveaux enjeux de sobriété énergétique et de lutte contre le changement climatique dans le cadre d'une politique d'achats et d'investissements écologiquement et socialement responsables.

2. La Fonction publique et les agent·es public·ques

L'UNSA est attachée à une fonction publique unique avec un même système de carrière et de rémunération pour les trois versants : Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

L'UNSA est attachée à une fonction publique statutaire, de carrière qui garantit sa neutralité, indispensable tant pour les personnes que pour les agents publics, au service de la Nation. Les agents publics doivent être indépendants du pouvoir politique et respecter les principes démocratiques, républicains et de laïcité.

L'employeur public a l'obligation de protéger ses agents dans le cadre de leurs missions.

Pour remplir les missions qui lui sont attribuées, la Fonction publique doit disposer d'agents publics en nombre suffisant pour assurer la qualité du service public et sa présence sur tout le territoire.

L'UNSA revendique l'ouverture de négociations sur l'ensemble des grilles de la Fonction publique avec une réelle revalorisation.

L'UNSA revendique une réelle politique de résorption de l'emploi précaire qui soit opposable aux employeurs publics.

Les agents doivent être respectés et reconnus dans la diversité de leurs missions, de leurs métiers et de leurs responsabilités. La recherche de l'amélioration du service public ne peut se faire au détriment de leurs conditions de travail.

Les agents doivent être mieux rémunérés, à la hauteur de leurs qualifications et des responsabilités exercées. Tous les métiers de la Fonction publique doivent être rendus plus attractifs.

Leurs grilles de rémunérations doivent être redéfinies afin d'être plus attractives, de permettre une augmentation des traitements en début de carrière tout en offrant des perspectives d'évolution dans la durée, jusqu'au départ en retraite.

L'UNSA revendique le transfert de primes et autres traitements indemnitaires en traitement indiciaire, ce qui aurait des répercussions positives notamment pour ce qui concerne le montant des retraites des agents.

L'UNSA revendique que le principe de libre administration des collectivités territoriales soit mieux encadré afin que les agents publics, quel que soit leur versant, soient traités à égalité en matière de rémunération.

Les rémunérations doivent faire l'objet de réelles négociations annuelles obligatoires qui tiennent compte au minima de l'évolution des prix et des parcours de carrière.

L'UNSA est attachée au dialogue social et au paritarisme qui ont construit la Fonction publique. L'UNSA reste opposée à la loi de transformation de la Fonction publique et demande un bilan de son application en particulier en matière de gestion des ressources humaines et de suivi des questions d'hygiène et de sécurité au travail.

Le dialogue social doit être davantage développé dans la Fonction publique afin d'associer les personnels à tous les aspects de leur vie professionnelle dont la qualité de vie et les conditions de travail. L'UNSA utilisera tous les moyens offerts par la négociation collective avec la possibilité de signature d'accords contraignants.

Tous les agents publics, ou concourant à des missions de service public, doivent bénéficier régulièrement de formations de qualité pour développer leurs compétences et mieux répondre aux exigences de leurs missions et pour faciliter leur parcours professionnel. Les employeurs publics doivent développer cette politique de formation en incitant les agents à les suivre.

L'UNSA revendique que tous les leviers possibles soit utilisés pour rendre les métiers de la Fonction publique attractifs.

L'UNSA est attachée à l'action sociale, à laquelle participe l'ensemble des agents dans la définition et le fonctionnement. C'est un élément indispensable de la qualité de vie des agents et de leurs familles tant en matière de logement, de restauration que d'aides à la famille et de loisirs.

Pour l'UNSA, les agents des territoires ultramarins doivent disposer d'une pension de retraite intégrant l'indemnité de vie chère de chaque DROM.

V. Conditions de travail et santé en milieu professionnel

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

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

La crise Covid est par ailleurs venue très largement bousculer les organisations du travail et la vision qu'ont les travailleurs, travailleuses de ce dernier, se questionnant ainsi plus largement sur le sens et la relation au travail incluant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Cette crise sanitaire sans précédent a par ailleurs généré un phénomène d'ampleur sur certains secteurs d'activité mais aussi de grandes disparités de situations face à la crise (soignants, transports, télétravailleurs...) qui peinent désormais à recruter, et ce notamment en raison de conditions de travail fortement dégradées et de la faible reconnaissance du travail avant et pendant la crise.

Avec les formes atypiques d'emploi (ubérisation notamment) une partie des travailleur-euses se retrouvent face à l'incertitude liée à la relation d'emploi. À la précarité, s'ajoute celle associée aux risques du travail.

Pour l'UNSA, la qualité de vie et des conditions de travail doit donc pleinement devenir un enjeu de dialogue social, et ce à tous les niveaux (entreprises, branches, administrations, ministères, État, etc.). C'est d'ailleurs le sens qu'ont souhaité lui donner les partenaires sociaux à travers l'Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 10 décembre 2020.

Pour l'UNSA, un dialogue social renforcé sur ces questions doit permettre d'aboutir à de réelles avancées en matière :

- de prévention des risques professionnels, des accidents et des maladies en relation avec le travail,
- de reconnaissance du travail et de la pénibilité qui peut y être associée, notamment en réintégrant les 4 critères de pénibilité supprimés en 2017,
- d'organisations du travail en vue notamment d'adapter ce dernier à ceux qui en sont exclus,
- de lutte contre la désinsertion professionnelle,
- d'usure professionnelle,
- de lutte contre toutes formes de violence.

B/ Remettre la santé et les conditions de travail au cœur du dialogue social

Pour l'UNSA, il est inacceptable que le travail et son environnement dégradent la santé des travailleur·euses. Elle considère ainsi l'action qui favorise la santé des salarié·es et des agent·es comme prioritaire et revendique que santé, sécurité et conditions de travail des salarié·es et des agent·es soient mises au cœur du dialogue social et des instances représentatives du personnel (IRP).

La prévention doit être anticipée au niveau collectif et ne pas se borner aux simples actions individuelles. Associer les travailleur·euse·s et leurs représentant·es aux questions qui concernent leur propre travail conditionne leur implication professionnelle et leur épanouissement pour une meilleure prévention. Les enjeux sont de taille : réduire la pénibilité du travail, faire baisser les risques psychosociaux, redonner du sens au travail, assurer le bien-être, éviter la désocialisation...

Enfin, l'UNSA déplore que les entreprises françaises implantées en France et le secteur public ne reclassent pas davantage les travailleurs et travailleuses dont les capacités ont été atteintes suite à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non. Lutter contre la désinsertion professionnelle pour lutter contre le risque de précarité et d'isolement social doit être une priorité. Or aujourd'hui, trop d'inaptitudes sont prononcées sans qu'aucune solution ne soit proposée aux travailleurs et travailleuses concerné·es, les excluant ainsi de toute activité professionnelle.

L'ensemble de ces problématiques doivent être anticipées, dans un cadre collectif, dans le but de mieux adapter le monde du travail pour le rendre accessible à toutes et à tous. Cela passe aussi par des négociations ambitieuses dans tous les secteurs.

L'UNSA appelle par ailleurs à un aménagement des carrières pour les travailleurs exerçant une activité pénible. Cet aménagement pourrait notamment passer par une période au-delà de laquelle un travailleur ou une travailleuse ne devrait plus être exposé·e à un métier pénible et qui serait connue dès l'entrée en poste. Cela appelle à un véritable changement de paradigme au niveau de la gestion des carrières et des compétences par la mise en place d'un plan pour tous les métiers pénibles dans l'entreprise. Ces salarié·es se verraient ainsi proposer des fonctions alternatives en fin de carrière et une mobilisation plus efficace des outils de formation professionnelle.

C/ La qualité de vie au travail

L'UNSA rappelle que la qualité de vie au travail est un déterminant fort pour les travailleur·euses leur permettant d'exercer leurs missions dans des conditions optimales. Il ne s'agit plus seulement de mesurer et gérer les atteintes à la santé physique et mentale générées par des organisations et des conditions de travail délétères et d'en déplorer les impacts sur la productivité du travail, mais bien de lutter en amont pour négocier des conditions qui déterminent une bonne qualité de vie au travail et une bonne qualité du travail. Cela favorisera une meilleure attractivité des métiers.

Ainsi pour l'UNSA, ces négociations doivent aborder loyalement les questions liées à la charge de travail, aux rythmes de travail, à l'organisation du travail et de son management mais aussi à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Pour notre organisation, ces négociations doivent s'appuyer sur des constats partagés entre employeurs publics et privés, travailleurs, travailleuses et représentant·es du personnel. Elles doivent aboutir à des accords avec des objectifs clairs, quantifiables et mesurables pour en tirer tous les enseignements nécessaires.

Ces négociations doivent également interroger le sens du travail, la reconnaissance du travail, mais également la pénibilité qui peut en découler. À ce titre, l'UNSA revendique la réintégration des 4 critères de pénibilité (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et expositions à des agents chimiques dangereux).

Les différents outils, PC portables, tablettes, smartphones, connexion à distance sur le réseau d'entreprise... entraînent un risque de déconnexion du collectif de l'entreprise.

Le nomadisme et le télétravail, notamment, peuvent apparaître comme un facteur d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cependant ces nouveaux modes peuvent a contrario devenir très intrusifs et chronophages, et porter atteinte à la santé des travailleur-euses si les conditions n'en sont pas déterminées clairement par accord négocié avec les organisations syndicales (ex : télétravail, droit à la déconnexion...). Pour l'UNSA, au-delà de la négociation, un suivi régulier de la mise en œuvre du télétravail et du travail à distance doit être effectué pour mettre en place les remédiations qui s'avèreraient nécessaires.

L'organisation hybride, induite par le télétravail, doit être réglementée. Les conditions de travail durant les périodes télétravaillées doivent être au moins équivalentes à celles du lieu de travail habituel. D'autre part, des incitations régulières à la déconnexion doivent être explicitement formulées. Une réflexion doit être menée sur les métiers non « télétravaillables ».

D/ Santé au travail et Institutions représentatives du personnel

La protection et la promotion de la santé des travailleur-euses relèvent de la responsabilité civile et pénale des employeur-euses et leur confèrent une obligation de moyens et de résultats. L'UNSA exige que tous les employeurs privés comme publics mettent en œuvre tout ce qui est en leur pouvoir pour appliquer la réglementation et ses obligations en matière de Santé et sécurité au travail.

Pour atteindre cet objectif, il est indispensable d'instaurer un dialogue social franc et loyal qui s'inscrit dans le temps.

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

À ce titre, l'UNSA revendique le retour des CHSCT ou à défaut l'obligation de la mise en place d'une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans toutes les entreprises pourvues d'un Comité social et économique (CSE) et dans tous les services et établissements de la Fonction publique. L'UNSA déplore le fonctionnement de cette nouvelle commission qui a peu de moyens pour agir (nombre de séances insuffisant, durée, composition...) et a montré par l'expérience un appauvrissement considérable par rapport aux anciens CHSCT. Elle demande de légiférer pour redonner à cette commission les moyens d'actions nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et lui redonner une indépendance vis-à-vis du CSE.

Par ailleurs, l'UNSA revendique la mise en place de moyens accrus pour la formation des représentant-es du personnel (membres CSST, représentant-es de proximité, élu-es CSE). Ainsi, l'UNSA revendique que la durée de la formation des représentant-es du personnel soit décorrélée de la taille de l'entreprise. Elle doit aussi être décorrélée de l'expérience d'un premier mandat ou non. Dans la Fonction publique, l'UNSA revendique une formation pour tous les élus du personnel des Comités sociaux.

Enfin, en cas de réorganisation et/ou de restructuration l'UNSA demande que des études d'impact des mutations sur la santé soient obligatoires, réalisées par des cabinets d'expertise agréés, financées par les employeur-euses et présentées dans les instances représentatives du personnel.

E/ Services de santé au travail

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

Tout-e travailleur ou travailleuse, du public comme du privé, doit bénéficier d'une médecine du travail et d'un service social de prévention. L'UNSA demande que ceux-ci soient dotés de compétences

humaines pluridisciplinaires et de moyens financiers leur permettant d'assurer l'intégralité de leurs missions.

L'UNSA revendique des moyens à la hauteur des enjeux. Une politique de revalorisation de ces métiers est urgente pour améliorer l'attractivité et assurer l'effectivité des réglementations en cours.

L'UNSA réaffirme son attachement à la médecine de travail et de prévention dans les services de santé au travail (SPST) et réclame des mesures de prévention du suivi médical et des sanctions à l'encontre des employeur-es en cas de non-respect, tant pour les salarié-es de droit privé que pour les agents publics.

L'UNSA souhaite que le champ de la promotion de la Santé soit davantage investi. L'UNSA exige le respect du cadre légal d'un suivi obligatoire des travailleur-euses dans toutes les structures privées et publiques. Les services de médecine de santé au travail doivent avoir les moyens humains et matériels d'œuvrer dans ce sens notamment dans la périodicité des visites des travailleurs et travailleuses.

Enfin, l'UNSA revendique que la gouvernance des services de prévention de santé au travail interentreprises ou de branche soit le reflet des entreprises adhérentes.

F/ Risques psychosociaux et épuisement professionnel

Pour l'UNSA, le renforcement de la prévention primaire des risques psychosociaux en milieu professionnel, la lutte contre les violences, le harcèlement y compris moral, le sexisme et toutes les formes de discrimination sont une priorité puisque facteurs majeurs de la dégradation de la santé mentale.

L'UNSA revendique la reconnaissance, au tableau des maladies professionnelles, des nouvelles pathologies générées par les atteintes à la santé mentale par l'exposition en milieu professionnel, comme le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) et de l'ennui au travail (bore-out). L'UNSA revendique l'intégration du burn-out dans les cadres des maladies professionnelles.

G/ Plan Santé au travail au plus près des salarié-es et des agents publics

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. Mais pour plus d'efficacité, celle-ci devrait se construire sur un triptyque santé publique, santé environnementale et santé au travail. L'UNSA considère l'élaboration de plans pluriannuels nationaux de santé au travail comme un axe majeur de la mise en œuvre concrète d'une politique de santé au travail. Notre organisation réclame cependant que ces plans présentent des objectifs plus resserrés et plus contraignants mais atteignables.

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

L'UNSA revendique l'obligation de mise en place du plan santé au travail sur les 3 versants de la Fonction publique à l'instar du privé.

L'UNSA souhaite qu'une attention particulière soit portée aux salarié-es 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 et les développer.

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

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

A/ Pour l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Égalité professionnelle

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

Il faut que soient organisés des temps de formation spécifiques, visant à sensibiliser à l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

L'UNSA souhaite que les intitulés des postes ne fassent plus référence au genre.

De fait, l'UNSA revendique que l'égalité salariale Homme/Femme soit garantie tout au long de la carrière.

Afin d'atteindre l'égalité du niveau de pension, l'UNSA revendique un niveau de salaire semblable, sans distinction de genre, tout au long de la carrière.

Pour l'UNSA, l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est une priorité qui s'appuie sur une réflexion globale et transversale et prend en compte les enjeux politiques, économiques, sociaux et culturels. 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 des Femmes de la CES dans laquelle l'UNSA est représentée.

Au niveau de l'entreprise, comme de la Fonction publique, il faut renforcer les indicateurs existants pour mieux appréhender les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Ils doivent prendre en compte l'âge, le diplôme, le sexe, les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail. Pour que les discriminations salariales cessent, l'UNSA exige une obligation de résultats concrets pour toutes les salariées du public et du privé.

Depuis le 1er mars 2020, les entreprises d'au moins 50 salarié·es doivent publier sur leur site Internet la note globale de l'Index égalité femmes-hommes. Elles doivent également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs à leur CSE ainsi qu'à l'inspection du travail.

Pour rappel, l'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise comporte plus ou moins 250 salarié·es :

- l'écart de rémunération femmes-hommes,
- l'écart de répartition des augmentations individuelles,
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salarié·es),
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
 - le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Malheureusement, le bilan 2021 de l'Index indique que seules 70 % des entreprises de plus de 50 salarié-es ont publié leur note et que le pourcentage d'entreprises toutes catégories confondues ayant une note supérieure à 75 est de 56 %.

D'autre part, ce bilan indique que 2 indicateurs sur 5 sont clairement à la traîne :

- retour congé de maternité : près de 3 000 entreprises (13 %) ont obtenu 0 sur cet indicateur et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 ;
- parité dans les 10 meilleures rémunérations : 1 quart seulement des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité / 43 % des entreprises ont moins de 2 femmes dans les 10 meilleures rémunérations.

L'UNSA revendique une plus grande lisibilité de cet index et demande à le rendre obligatoire dans les entreprises à partir de 11 salariés-es et dans la Fonction publique.

Les pénalités financières doivent être plus dissuasives et pleinement appliquées en cas de non-publication de l'index ou de non-amélioration de la note sous trois ans.

Ce dispositif doit être étendu à la Fonction publique, l'État se devant d'être exemplaire. La loi Rixain du 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, n'est pas applicable pour la Fonction publique.

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

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

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

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

Cela passe par l'engagement de tou·tes nos représentant·es à respecter la charte de l'UNSA sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Droits des femmes

Le Droit des femmes doit permettre à celles-ci de ne plus subir de discrimination salariale et d'accéder aux formations de manière strictement égale vis-à-vis des hommes. Les femmes doivent bénéficier d'une réelle protection physique et psychologique luttant contre tout type de violence.

Aucune discrimination, notamment à l'embauche, ne doit leur être infligée.

Les dernières années ont été marquées par de nombreuses remises en cause du droit à l'avortement, notamment en Hongrie, en Pologne, en Roumanie ou aux États-Unis, et ce dans un contexte sanitaire qui avait déjà rendu difficile l'application de ce droit.

Et même dans les pays où ce droit semble acquis, il faut parfois se battre pour y avoir accès : c'est le cas en Italie où 67 % (chiffres de 2019) des gynécologues refusent de le pratiquer.

L'UNSA rappelle que même en France, la baisse des infrastructures et du nombre de praticiens empêche de faire valoir le libre droit de chacune à l'IVG, notamment dans les zones rurales. Force est de constater que la prévention, la formation et l'information sont mises à mal depuis de nombreuses années. Les obligations légales de formation sont peu appliquées. Il est urgent de renforcer l'éducation des élèves en termes d'éducation sexuelle.

Si l'UNSA approuve l'allongement de 12 à 14 semaines du délai légal du droit à l'avortement, elle continue et continuera à se mobiliser aux côtés de toutes celles et ceux qui luttent pour leurs droits, en demandant par ailleurs :

- le retrait de la clause de conscience spécifique des médecins ;
- l'inscription du droit à l'avortement dans la constitution française ;
- l'inscription du droit à l'avortement dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
 - l'amélioration de l'éducation auprès des élèves.

L'UNSA réaffirme son soutien au Planning Familial qui lutte pour les droits des femmes et le droit à l'IVG.

L'UNSA favorable à la gratuité pour les moins de 25 ans et au remboursement ensuite de tous les modes de contraception, continuera à se mobiliser pour que les préservatifs féminins et masculins soient gratuits ou remboursés, comme le préconise déjà le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'UNSA souhaite que les moyens de contraception masculine, qui connaissent actuellement de plus en plus d'avancées scientifiques, soient généralisés afin de soulager les femmes de cette responsabilité.

L'UNSA se mobilise aussi pour la prise en charge des protections périodiques féminines pour toutes, afin de lutter contre la précarité menstruelle. Elle milite pour la généralisation de la mise en place d'un congé menstruel et d'aménagement des conditions de travail (télétravail facilité par exemple) pour les femmes souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, en suivi PMA, pendant leur grossesse ou à la ménopause.

B/ Lutte contre le sexisme et les violences le harcèlement au travail

1. Lutte contre le harcèlement et les violences au travail

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, passent très souvent inaperçues et sont encore trop fréquemment ignorées.

Elles impactent réellement la vie des travailleur·euses (stress, isolement, etc.).

En juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptait la convention 190 et la recommandation 206 sur le harcèlement et la violence au travail. Pour la première fois, une définition des violences et du harcèlement dans le monde du travail était largement adoptée. Cette convention prévoit aussi que les États la ratifiant mettent en place des politiques de prévention et assurent une sensibilisation accrue des personnes concernées.

L'UNSA s'est réjouie de l'adoption de cette convention mais restera attentive à ce que son application en France fasse l'objet de négociations tripartites et soit l'occasion de rendre plus effectifs les droits des personnes, notamment des femmes, victimes de violences et de harcèlement au travail.

Enfin, l'UNSA souhaite que la France s'engage plus en avant sur ce sujet en ratifiant aussi la recommandation 206 de l'OIT venant compléter la convention 190.

Pour lutter concrètement contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, que ce soit dans le public comme dans le privé, pour l'UNSA, il faut :

- faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation à tous les niveaux, dans la Fonction publique comme dans toutes les entreprises privées ;
- former l'ensemble des professionnel·les (RH et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat·es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...) et les représentant·es du personnel ;
- ajouter ce thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles aux accords Égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EPQVT), en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération ;
- étendre les prérogatives et renforcer les moyens des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseiller·ères de la salariée ou du salarié à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.

L'UNSA s'engage à développer des campagnes d'éducation, de sensibilisation et de formation contre toute forme de harcèlement et de violence au travail en promouvant une tolérance zéro, en dénonçant la loi du silence et en condamnant tout comportement sexiste. L'UNSA s'engage à mettre en place une charte interne contre les violences sexistes et sexuelles.

2. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'UNSA lutte activement contre les violences sexistes et sexuelles et milite pour un réel accompagnement des victimes de violences sur les lieux de travail ou des violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail, notamment en sécurisant leurs emplois et leurs carrières. L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes, une priorité afin de protéger particulièrement les femmes.

L'UNSA propose ainsi d'élargir l'interdiction de licenciement pour les femmes victimes de violences conjugales comme c'est le cas pour les victimes de violences au travail.

L'UNSA souhaite aussi que soit fait le bilan dans le public et le privé de la mise en place des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et que soient examinés les leviers à actionner pour renforcer leurs possibilités d'action (formation, moyens mis à leur disposition). La mise en place de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes doit être rapidement généralisé pour lutter contre les violences au travail.

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

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

L'UNSA ne fait pas d'amalgame entre pratiques d'une religion quelle qu'elle soit, notamment l'islam, le christianisme, le judaïsme, et leurs dérives sectaires et intégristes.

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

L'UNSA revendique une égalité entre tous les travailleur·ses quelle que soit leur nationalité.

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

L'UNSA condamne toute forme de racisme, antisémitisme et xénophobie y compris au sein de son organisation.

L'UNSA se doit d'être exemplaire et s'engage à mener une véritable politique de promotion de la diversité dans ses instances territoriales et nationale. En parallèle, l'UNSA s'engage à développer des campagnes auprès de ses militant·es, à répondre de manière ferme à toute discrimination relevant d'une forme de "racisme ordinaire" dans nos syndicats et à condamner immédiatement tout comportement inadéquat.

L'UNSA revendique le droit de vote aux élections municipales pour les étranger·es non communautaires sur les mêmes conditions que les étranger·es communautaires.

D/ Lutte contre les LGBTphobies

Les LGBTphobies au travail sont une réalité : moqueries, insultes, discriminations, placardisation... Les différentes enquêtes sur la situation des LGBTQI+ (Lesbiennes, Gays, Bi,Trans, Queer, Intersexe) dans l'entreprise prouvent que ces personnes peuvent y être en grande souffrance, la question de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre étant la plupart du temps renvoyée à la sphère privée.

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

L'UNSA milite pour une reconnaissance des familles dans toute leur diversité (loi du 2 août 2021), qu'elles soient homoparentales ou recomposées, et a, à ce titre, soutenu la loi permettant l'accès à la PMA pour toutes les femmes. Cependant, toutes les familles, notamment celles ayant eu recours à la GPA, ne sont aujourd'hui pas sécurisées par le droit. Cela a des incidences dans la vie au travail pour les parents, même s'ils n'ont pas de reconnaissance légale.

Or, s'il revient au législateur de faire évoluer le Code civil, le droit du travail et les négociations collectives peuvent d'ores et déjà garantir plus de sécurité pour l'ensemble des parents, notamment pour garantir un égal accès en termes de congé parental, de garde d'enfant malade ou d'aménagement des congés.

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

En 2022, l'Assemblée nationale a voté pour l'interdiction des thérapies de conversion en France. L'expression « thérapie de conversion » est née aux États-Unis dans les années 1950 et renvoie à un ensemble de pratiques prétendant modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne. Ces « thérapies » se basent sur un postulat selon lequel l'homosexualité et la transidentité seraient des maladies qu'il conviendrait de guérir. L'UNSA restera particulièrement attentive à ce que les médecins, le personnel de santé et toute autre personne qui prétendrait soigner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne soient jugés et condamnés.

E/ Laïcité, lutte contre les fondamentalismes, droits humains

1. Laïcité

L'UNSA réaffirme son attachement au principe fondamental de laïcité et à son respect dans tous les environnements professionnels.

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

La loi du 9 décembre 1905 de séparation des églises et de l'État permet à toutes et à tous de bénéficier de la liberté absolue de conscience et garantit la neutralité de l'État. L'UNSA ne saurait accepter une quelconque remise en cause des principes fondamentaux de cette loi. L'UNSA demande l'application de cette loi sur l'ensemble du territoire.

Depuis quelques années, le « fait religieux en entreprise » fait couler beaucoup d'encre, à tel point que de nombreux rapports ont vu le jour, notamment depuis 2013, année où la CNCDH et le CESE ont tous deux rendu un avis sur ce sujet. En janvier 2023, le ministère du Travail a mis à jour le « Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées ».

L'Observatoire du fait religieux en entreprise a indiqué, dans son baromètre 2020/2021 que « 70 % des comportements des salariés pratiquants sont perçus comme peu perturbateurs, ne gênant pas la bonne réalisation du travail. Contrairement aux idées reçues, le fait religieux n'est, dans la grande majorité des cas, pas une cause de tensions sur le lieu de travail ».

De plus, selon un sondage publié par l'IFOP en septembre 2021 sur le rapport des Français à la religion, 51 % des personnes interrogées se déclarent non croyantes alors qu'elles n'étaient que 43 % en 2011.

Ces deux éléments mis côte à côte font dire à l'UNSA que si des questions religieuses restent parfois problématiques, le sujet a plutôt tendance à être de mieux en mieux géré au sein des entreprises.

Cependant, et afin que les tensions continuent à diminuer, l'UNSA revendique trois points importants :

- La formation : celle-ci est indispensable, tant du côté des managers que des représentants-es syndicaux et de tou-ttes les travailleuses et travailleurs des entreprises. En effet, rappeler le fondement de la laïcité en France, le cadre juridique en place et les dispositions du Code du travail qui permettent

aux entreprises de limiter l'expression religieuse en leur sein sont indispensables d'une bonne compréhension du sujet.

- La négociation : la loi Travail de 2016 permet dorénavant aux entreprises d'intégrer le devoir de neutralité dans leur règlement intérieur. Que ce soit la discussion autour de ce sujet, ou l'adoption d'une charte de la laïcité, il faut que ces mesures soient discutées et négociées avec l'ensemble des organisations syndicales.
- Dans la Fonction publique : le déploiement effectif de la formation à tous les agents prévu par la loi confortant le respect des principes de la République de 2021, ainsi que la diffusion de la culture de la laïcité dans les services, porté par le Comité interministériel de la laïcité.

2. Lutte contre les fondamentalismes

Que cela soit en France ou ailleurs dans le monde, l'UNSA se mobilise pour la lutte contre les fondamentalismes quels qu'ils soient.

Alors que la liberté d'association est l'un des principes fondamentaux qui s'applique à tous les membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes, dans certains pays, vouloir constituer des organisations syndicales, manifester ou faire grève sont considérés comme des crimes.

C'est à ce titre que l'UNSA soutient le combat des travailleuses et travailleurs des pays ayant un régime autoritaire, tels que l'Iran, l'Afghanistan ou la Biélorussie, pour la défense de leurs droits et de leurs libertés et exprime sa solidarité envers toutes celles et ceux qui subissent les châtements d'une politique répressive.

D'une manière générale, l'UNSA défend le combat des travailleuses et travailleurs du monde entier. En France, l'UNSA rappelle fermement qu'elle soutiendra toutes celles et tous ceux qui se mobilisent et combattent tous les fondamentalismes y compris religieux. Le souvenir de Samuel Paty est encore présent dans les mémoires, ainsi que celui d'Arnaud Beltrame, des attentats de Charlie Hebdo, du Bataclan, de Nice, tous victimes de l'idéologie islamiste... Nul en France ne doit risquer sa vie au nom de valeurs, particulièrement celles réfutées par les intégrismes de tous bords.

3. Défense des droits humains

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

De même, l'UNSA salue les travaux du Défenseur des Droits, né en 2011 de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). Par le biais de son point de contact, l'UNSA peut ainsi suivre les questions liées aux discriminations, notamment via la plateforme antidiscriminations.fr

Les pratiques des sectes s'attaquent à la personnalité et à la santé mentale ou physique des personnes enrôlées souvent sous la contrainte.

L'UNSA revendique que l'État conduise une lutte constante et résolue contre ces structures. Des dispositions juridiques, fiscales et judiciaires doivent être mises en œuvre pour faire cesser ces pratiques portant atteinte aux droits humains.

Les personnes victimes de ces agissements sectaires doivent être aidées, soutenues et accompagnées.

4. Les lanceurs d'alerte

Pour l'UNSA, concernant les lanceurs d'alerte, la loi Sapin 2 était déjà incontestablement un progrès pour leur protection, mais le bilan en restait mitigé car si la définition large des faits susceptibles d'être

signalés apportait une amélioration aux mesures de protection des lanceurs d'alerte, l'obligation de signaler préalablement les faits à l'employeur·e ainsi qu'une protection incertaine contre des mesures de représailles à l'issue d'une procédure judiciaire longue et coûteuse entraînaient en réalité une protection effective très faible des lanceurs d'alerte.

La nouvelle loi, adoptée en 2022, renforce la protection des lanceurs d'alerte en s'appuyant sur la directive européenne de 2019 consistant à rendre facultative l'information donnée à l'employeur·euse ainsi qu'un champ d'application de la directive beaucoup plus restreint que la loi.

L'UNSA soutiendra toujours les lanceurs d'alerte tels que définis par le cadre légal et se tiendra à leur côté pour faire valoir leurs droits face à des représailles potentielles.

Cependant, si cette loi attribue aux syndicats le statut de « facilitateurs », ce qui concrètement permet d'apporter à la personne physique auteur de signalement une aide, un soutien financier et une protection, elle ne reconnaît pas aux syndicats la possibilité de se substituer à la personne physique et d'être eux-mêmes reconnus en tant que lanceurs d'alerte.

Pour l'UNSA, l'élargissement du statut de lanceur d'alerte aux personnes morales, notamment organisations syndicales et associations reste ainsi une attente forte.

F/ Libertés individuelles à l'ère d'Internet et « neutralité du net »

Pour l'UNSA, le droit à la déconnexion, l'utilisation des outils numériques, la qualité de vie au travail, doivent être négociés dans leur globalité. Le droit au télétravail doit être financé par les employeur·euses.

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

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

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

L'UNSA revendique une application plus stricte du droit à l'oubli. À ce titre les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir bénéficier réellement du droit à l'effacement des données à caractère personnel consacré par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018.

L'utilisation de l'Intelligence Artificielle pour recruter ou évaluer les performances des travailleurs et travailleuses pose des problèmes éthiques majeurs. Elle doit être strictement encadrée.

L'accès à la culture et aux pratiques sportives pour tous est un droit fondamental. La culture, comme les pratiques sportives, sont à la fois fondement et ferment de cohésion, mais aussi source de développement personnel de chaque individu. Elles participent pleinement à l'intégration sociale, favorisent l'esprit de tolérance et de laïcité, contribuent à la prévention de la violence et luttent contre

l'embrigadement et les fanatismes. Ces pratiques se sont toujours enrichies de la diversité et de l'échange de toutes provenances.

VII. Notre syndicalisme

A/ Le syndicalisme aujourd'hui

1. Faire face à la crise du syndicalisme

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

Consciente que le syndicalisme est en crise, crise à laquelle ce dernier a parfois lui-même contribué, l'UNSA prend ses responsabilités. On ne peut pas penser le syndicalisme d'aujourd'hui dans un format identique à celui des années 1950-1990. L'évolution des emplois, des conditions de vie et de travail, la digitalisation, le développement des nouveaux modes de communication, l'urgence écologique, les mobilités professionnelles, l'« uberisation » de l'emploi qui conduit à une forte précarisation de beaucoup de métiers et l'intelligence artificielle qui apparaît sur le marché du travail sont autant d'éléments que nous devons intégrer pour offrir aux travailleur-euses un projet syndical et un cadre d'adhésion en cohérence avec les évolutions de la société. Car, pour l'UNSA, le syndicalisme d'adhésion reste une priorité.

L'UNSA engagera une réflexion, impliquant ses composantes (fédérations et syndicats) sur l'avenir du syndicalisme comme sur ses propres pratiques, en faisant appel à ses adhérent-es, ses sympathisant-es ainsi qu'à la majorité des travailleurs-euses qui ne sont syndiqué-es nulle part.

Elle tentera ainsi d'ouvrir avec elles et eux des pistes permettant de retrouver un lien de confiance et d'adhésion avec les travailleur-euses.

Sur la base des valeurs et du principe organisationnel de l'autonomie qui ont fondé l'UNSA, elle s'efforcera de traiter, notamment plusieurs questions : quels services et nouveaux services offrir pour mieux répondre aux aspirations nouvelles ? Quels nouveaux modes d'organisation inventer ? Quelles modalités d'engagement proposer ? Comment le syndicalisme peut-il protéger socialement les travailleurs et travailleuses de manière efficace ? Comment le syndicalisme peut-il contribuer à conjuguer aspirations professionnelles et personnelles ? Comment peut-il, au-delà de la seule satisfaction de revendications, participer réellement à l'intérêt général, à l'épanouissement et au bien-être de chacun et chacune ?

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

L'UNSA réaffirme l'autonomie de ses composantes (fédérations et syndicats) qui sont constitutives d'un modèle original qui rejette la construction confédérale à la faveur d'une Union solidaire et volontaire des différents acteurs de sa démarche syndicale.

2. Défendre le dialogue social et la démocratie sociale

Le dialogue social et la culture du compromis doivent progresser en France. L'UNSA constate que l'information, parfois la concertation, font office de dialogue social. Or, l'UNSA, attachée à un dialogue social de qualité tant dans les entreprises qu'au niveau des branches ou de la Fonction publique, estime qu'il passe nécessairement par une véritable négociation et la signature d'accords qui, une fois conclus, doivent être valorisés et respectés.

Pour cela, les acteurs du dialogue social (décideur-euses politiques, l'ensemble des employeur-euses et les représentant-es des personnels et syndicaux) doivent valoriser cette méthode utile à la démocratie sociale et complétant la démocratie politique. L'UNSA, à tous les niveaux, doit être force de propositions en la matière.

Cette démarche qui donne toute sa place aux partenaires sociaux et toute sa chance au dialogue social est par ailleurs la méthode la plus efficace pour affronter, dans les meilleures conditions, les grandes transformations en cours, et notamment celles concernant la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), l'urgence écologique ou les révolutions technologiques.

À tous les niveaux, le dialogue social et local doit être favorisé : dans les entreprises et les services, les branches et les trois versants de la Fonction publique ainsi qu'au niveau national interprofessionnel, avec le patronat comme avec les pouvoirs publics. Pour cela, des moyens sont nécessaires pour que les fédérations et les syndicats puissent faire vivre ce dialogue social. Dans ce contexte de dégradation, pour permettre aux instances représentatives de porter leurs revendications économiques, sociales et environnementales, il est en effet essentiel de leur donner plus de moyens (humains, financiers et en temps).

C'est pourquoi l'UNSA demande leur renforcement afin que les représentant-es du personnel et les représentant-es syndicaux-ales, dans tous les métiers et tous les secteurs, bénéficient de temps libéré à la hauteur des besoins.

Parallèlement à ce renforcement indispensable de l'existant, l'UNSA demande également un droit syndical nouveau plus protecteur pour permettre aux travailleur-euses de s'investir dans les structures interprofessionnelles.

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

3. Pour une juste représentativité syndicale

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

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

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

4. Assumer notre ligne réformiste, combative et singulière

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

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

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

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

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

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

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

L'UNSA s'engage à mettre en place une charte interne contre les violences sexistes et sexuelles.

Le syndicalisme que porte l'UNSA est essentiellement celui des intérêts matériels et moraux des travailleur·euses, mais c'est aussi celui de l'intérêt général. Notre syndicalisme est porteur d'un projet de transformation écologique et sociale de la société.

À ce titre, l'UNSA doit être une organisation éco-responsable.

Pour cela elle mesure l'impact de ses actions sur son environnement écologique et social afin de diminuer autant que possible son empreinte carbone et de favoriser le plus largement possible les actions à impact social positif.

Dans cet esprit l'UNSA veille à limiter l'impact carbone de ses dépenses énergétiques, ses déplacements, ses actions de communication, ses achats ou encore ses actions numériques par l'utilisation de pratiques et outils bas carbone, plus efficaces et moins coûteux.

L'UNSA veille aussi à se doter d'outils (notamment numériques), partenaires (fournisseurs, banques, prestataires...) et pratiques (notamment gestion des données personnelles) qui soient le plus éthiques possible c'est-à-dire respectueux des personnes, justes, transparents. L'UNSA les remet en question à fréquence dans une démarche d'amélioration continue de son impact.

A ce titre des réunions d'information, des colloques voire des temps de formation seront organisés pour acculturer les salarié-es et les agents publics à cette révolution écologique et sociale.

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

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

6. Libres ensemble

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

L'autonomie s'exerce comme un modèle démocratique, à chaque niveau de l'UNSA, selon le principe de subsidiarité. Elle ne prend son sens qu'associée à l'exercice de la responsabilité, de l'efficacité et de la solidarité. C'est pourquoi à l'UNSA, les fédérations et les syndicats déterminent leur action dans le cadre de l'intérêt général. Cependant, l'autonomie n'est pas l'ignorance du collectif et de notre bien commun qu'est l'UNSA. Ainsi, chaque composante de l'UNSA se conforme à notre Charte des valeurs ainsi qu'à notre Charte éthique, solidaire et financière. À chaque niveau, entreprises, branches, interprofessionnel, l'autonomie doit s'exercer dans un esprit de responsabilité et dans un souci permanent de cohérence. Nous devons engager une réflexion sur une meilleure communication interne, notamment des forces militantes et au plan local (UL, UD, UR).

Au niveau de l'entreprise, du service, de l'établissement, des collectivités, les délégué-es syndicaux-ales sont porteur-euses des revendications des salarié-es ou agent-es dans le cadre des mandats de la section ou du syndicat et/ou de la Fédération dont ils relèvent.

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

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

Les militant-es en responsabilité doivent connaître la structuration de l'UNSA, des fédérations et des syndicats qui les composent pour appréhender au mieux leur champ d'activité.

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

Pour l'UNSA, toutes les formes de rencontre directe des militant·es mandaté·es avec les adhérent·es et les salarié·es sont indispensables au bon fonctionnement de l'union.

Pour l'UNSA, l'institutionnalisation, la bureaucratie sont des fléaux du syndicalisme.

Les militant·es de l'UNSA se veulent au plus proche des salarié·es sur le terrain.

L'UNSA est une union de syndicats et de fédérations autonomes regroupés au sein de pôles.

Le rôle, la place des fédérations au sein de l'UNSA doit être réaffirmée, leur place dans le fonctionnement de l'UNSA doit être renforcée. Elles sont les interlocuteurs privilégiés des ministères dans le cadre de leur champ professionnel au niveau des trois versants de la FP, des employeurs et des ministères dans les discussions tripartites qui concernent les branches professionnelles. Elles définissent leurs orientations et leur organisation interne.

De son côté, l'objet de la création de l'UNSA est rappelé dans l'article 2 de ses statuts.

La cohérence du développement doit être une priorité de l'union. Elle doit respecter l'autonomie des fédérations et leur champ de syndicalisation.

Le fonctionnement de l'UNSA doit s'enrichir et permettre une plus grande fluidité entre les fédérations et syndicats d'une part et leur Union d'autre part.

Le fonctionnement de l'UNSA doit prévoir des réunions régulières, et a minima 1 fois par trimestre, entre les SG ou leur représentant ou représentante des fédérations, ceux des OSA et le secrétariat national. Le secrétariat national engagera une réflexion au sein de la commission vie syndicale sur la forme que pourraient prendre ces temps de travail renforcés.

Dans le cadre de l'article 21 de son règlement intérieur, une commission du CN doit être créée et être saisie sur :

- les évolutions structurelles et adhésions qui créent une concurrence. Elles doivent y faire l'objet d'échanges soutenus avec les fédérations ou syndicats concernés.
- l'attribution de la représentativité sur les branches proposée par le SN devra y faire l'objet d'échanges avant validation par le BN.

B/ Un syndicalisme de services et d'engagement

1. Favoriser l'engagement à l'UNSA

L'UNSA doit aussi favoriser l'engagement interprofessionnel. Le CEFU, qui a déjà lancé de nombreux programmes pour accompagner les nouvelles volontés et les former, aura un rôle déterminant à jouer. L'UNSA réaffirme que le CEFU est son centre de formation syndicale, interprofessionnel, ayant pour objet de faire monter en compétences ses militant·es, ses élu·es et ses représentants et représentantes syndicaux·ales.

Par ailleurs, l'ensemble des structures interprofessionnelles de l'UNSA doit être encore plus accueillant aux bonnes volontés et trouver le moyen de les susciter.

Les syndicats et fédérations doivent faire preuve de solidarité en participant à la vie de ces structures. Cette nécessaire solidarité relève de la seule initiative unilatérale de chaque syndicat et de chaque Fédération.

La seule question des moyens en délégations ne suffit pas, il faut aussi que des femmes et des hommes aient envie de s'engager dans l'UNSA.

L'UNSA engagera, avec l'ensemble de ses fédérations et syndicats, une réflexion sur l'évolution de sa structuration interprofessionnelle en veillant à permettre un fonctionnement cohérent de chaque niveau interprofessionnel dans le respect de chacune des composantes de l'UNSA et de l'article 2 des statuts de l'UNSA.

L'UNSA doit aussi s'interroger sur les raisons qui poussent de nombreux-ses travailleur-euses à se détourner des structures syndicales traditionnelles mais qui semblent trouver une autre voie d'engagement à travers des actions concrètes souvent organisées par la sphère associative, notamment sur l'environnement, l'aide aux populations pauvres, ou la solidarité active avec les plus fragiles ou les plus vulnérables. L'UNSA doit prendre en compte ces aspirations pour les rendre compatibles ou concomitantes à l'engagement syndical.

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

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

Tout doit être fait pour que les militant-es trouvent du sens à militer et ressentent la fierté d'être à l'UNSA.

Militer doit permettre à chacun-e de se nourrir de l'ouverture qu'offre notre syndicalisme, de s'épanouir grâce au sentiment d'utilité et au sens de notre action collective. Chacun-e a un rôle à jouer dans ce collectif.

Le développement de l'UNSA passera par le bien-être de ses militant-es.

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

Elle pourra également organiser des colloques et rassemblements nationaux et européens pour construire des positions dans l'esprit d'une démocratie participative ayant l'adhésion de la jeunesse. L'UNSA, dans le cadre de la mutualisation de services qu'elle propose déjà à ses adhérent-es, doit mener une réflexion sur la création d'un outil de solidarité interne destiné à compenser les effets d'un conflit social majeur sur les adhérent-es y ayant participé.

Toutes les structures de l'UNSA, syndicats, fédérations, pôles, unions départementales et régionales doivent participer avec l'UNSA Retraités au développement de la syndicalisation des retraités. L'objectif est de convaincre chaque adhérent-e de rester à l'UNSA après son départ en retraite, en facilitant en pratique le maintien de l'adhésion.

2. Des services mutualisés et modernes

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

Le développement d'outils numériques performants ne doit pas occulter le sens de notre engagement syndical qui doit toujours rester centré vers le contact humain et l'accompagnement en proximité.

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

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

Cette mutualisation ne peut relever que d'une décision volontaire des Fédérations détentrices de ces moyens.

La mise en place des services UNSA dans les structures territoriales des DROM/COM commence à prendre des formes adaptées en intégrant notamment les difficultés posées par l'éloignement et le décalage horaire. Cela reste à poursuivre.

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

L'UNSA veillera à ce que le numérique ne soit pas un obstacle pour que l'ensemble des catégories du salariat puissent accéder aux activités syndicales.

Dans un contexte où les données informatiques récoltées par l'Union grandissent de manière exponentielle, l'UNSA doit accompagner ses structures dans la compréhension et l'application des recommandations du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Ce règlement qui encadre les obligations de l'UNSA et de ses militant·es en matière de sécurisation des données à caractère personnel permet d'éviter les sanctions importantes encourues en cas de non-respect. L'accompagnement de l'UNSA doit permettre à ses structures d'organiser et favoriser leurs actions de développement.

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

Glossaire

Accord-cadre européen : accord résultant de la négociation entre partenaires sociaux européens

AEEH : Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Agenda 2030 : programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par l'ONU en septembre 2015, regroupant les 17 ODD

Agents publics : fonctionnaires, contractuels, en CDD ou en CDI

Alliance 8.7 : partenariat mondial engagé depuis 2016 pour atteindre la cible 8.7 des ODD (mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne, à la traite des êtres humains et au travail des enfants)

ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

ANI : Accord national interprofessionnel

APA : Allocation personnalisée d'autonomie

APL : Aide personnelle au logement

ASPA : Allocation de solidarité aux personnes âgées

ASV : Adaptation de la société au vieillissement

BATX : Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi

BDESE : Base de données économiques, sociales et environnementales

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Brexit : Retrait du Royaume-Uni de l'UE

CADES : Caisse d'amortissement de la dette sociale

C2S : Complémentaire santé solidaire

CASA : Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie

CDCA : Comité départemental de la citoyenneté et de l'autonomie

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEFU : Centre d'étude et de formation de l'UNSA

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CES : Confédération européenne des syndicats

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CETU : Compte épargne-temps universel

CFA : Centre de formation des apprentis

Chaîne d'approvisionnement : ensemble des processus logistiques de l'achat des matières premières à la livraison des produits finis au consommateur

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

CNCDH : Commission nationale consultative pour les droits de l'homme

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

COCT : Conseil d'orientation sur les conditions de travail

COP 21 : 21e Conférence des parties sur les changements climatiques

CPA : Compte personnel d'activité

CPF : Compte personnel de formation
 CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
 CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
 CSE : Comité social et économique
 CSG : Contribution sociale généralisée
 CSSCT : Commission santé sécurité et conditions de travail
 CTS : Conseil territorial de santé
 DALO : Droit au logement opposable
 DATA : Données qui peuvent circuler via réseau téléphonique ou informatique
 DGCL : Direction générale des collectivités locales
 Déclaration de Philadelphie : adoptée en mai 1944, elle renforce le mandat de justice sociale de l'OIT
 Directive européenne : acte législatif européen qui s'impose à tous les Etats-membres
 Dumping social : moins-disance sociale mise en œuvre par la mise en concurrence dans le cadre de la mondialisation économique
 EAJE : Établissement d'accueil du jeune enfant
 EHPAD : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
 ETP : Équivalent temps plein
 Fit for 55 : signifie « Paré pour 55 » = 12 propositions législatives de la Commission européenne concernant le combat climatique
 FNAP : Fonds national d'aide à la pierre, chargé de contribuer au financement des opérations de développement, d'amélioration et de démolition du parc de logements locatifs sociaux
 G7 : Groupe des 7 pays (Allemagne, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon, Royaume-Uni) qui représente 40 % du PIB mondial et 10 % de la population mondiale.
 GAFAM : Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft
 GEPP : Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels
 GPA : Gestation pour autrui
 GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 Green Deal : Pacte vert, plan de mesures législatives européennes pour rendre l'Europe climatiquement neutre en 2050
 IA : Intelligence artificielle
 IFOP : Institut d'études, opinion et marketing
 IRL : Indice de révision des loyers
 LFSS : Loi de financement de la Sécurité sociale
 LGBT : Lesbian, Gay, Bi, Trans
 Logement d'abord : politique consistant à fournir un logement et un accompagnement adaptés pour accélérer l'accès au logement des personnes à la rue
 Multilatéralisme : mode d'organisation des relations entre états visant à l'instauration de règles communes par la coopération
 NATU : Netflix, Airbnb, Tesla, Uber
 NEET : Not in education, employment or training (personnes sans emploi, ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formation)
 Normes fondamentales de l'OIT : 10 conventions qui portent sur les principes et droits fondamentaux au travail, applicables de fait à tous les membres
 NIR : Nouveaux indicateurs de richesse
 OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
 OIT : Organisation internationale du travail
 OPCO : Opérateurs de compétences
 OMC : Organisation mondiale du commerce
 OMS : Organisation mondiale de la santé
 ONU : Organisation des Nations-Unies, regroupant 193 pays et composée d'agences onusiennes
 OPMQC : Observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences
 PAC : Politique agricole commune

PACTE : Loi pour la croissance et la transformation des entreprises
Pacte de Stabilité et de Croissance : instrument de coordination des politiques budgétaires nationales des Etats de la zone euro, visant notamment à limiter les déficits publics excessifs
Pacte vert pour l'Europe : voir *Green Deal*
PDC : Plan de développement des compétences
PEEC : Participation des employeurs à l'effort de construction
Permis de louer : dispositif visant à lutter contre le mal-logement en permettant aux communes d'appliquer des mesures de contrôle des biens mis en location
PIB : Produit intérieur brut
PIC : Plan d'investissement dans les compétences
PMA : Procréation médicalement assistée
Populisme : ce terme désigne celles et ceux qui utilisent la démagogie et la manipulation des populations à des fins antidémocratiques.
PPASP : Pôle public d'accompagnement social et professionnel
Rapport pays : bilans approfondis par pays établis par le Semestre européen relatifs aux déséquilibres macroéconomiques des États membres
R&D : Recherche et développement
RGPD : Règlement général sur la protection des données
RQTH : Reconnaissance qualité travailleur handicapé
RSA : Revenu de solidarité active
RSE : Responsabilité sociétale des entreprises
RTT : Réduction du temps de travail
SEDS : Socle européen des droits sociaux
SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté
Semestre européen : instrument de suivi des politiques économiques (croissance et emploi), budgétaires et sociales des États membres de l'UE
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPST : Service de prévention et de santé au travail
SRU : Loi Solidarité et renouvellement urbain
TEPA : Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat
TPE : Très petites entreprises
Travailleur-euse : toute personne travaillant dans le public ou le privé, chômeur ou non, en formation initiale ou continue, active ou retraitée
Tripartisme : action fondée sur la coopération entre gouvernements, organisations d'employeurs et syndicats de travailleurs en vue de favoriser le progrès économique et social
UE : Union européenne
VAE : Validation des acquis de l'expérience