

UNSaMag

UNSA Magazine • N°256 avril-mai 2026 • prix : 2,50 €

DÉFENDRE
LE 1^{er} MAI





**Qui est mieux placé que l'UNSA
pour bien former ses élu-es
et ses représentant-es ?**

Faites confiance à l'expertise UNSA Formation !

Retrouvez nos formations



UNSA
Formation



<https://vu.fr/JpMu>



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Défendre le 1^{er} mai

Chaque année, le Fête du Travail nous rappelle une évidence que certains voudraient banaliser : les droits sociaux ne sont jamais acquis, ils sont conquis. Cette journée n'est pas une survivance folklorique du passé, ni un simple jour férié de plus dans le calendrier. Elle est un symbole vivant, un moment unique où le monde du travail se rend visible, audible, incontournable.

Le 1^{er} mai est né des luttes ouvrières, de celles et ceux qui ont arraché la réduction du temps de travail, la dignité au travail, la reconnaissance des droits collectifs. En France comme ailleurs, il porte cette mémoire précieuse : celle d'un progrès social bâti par l'engagement, la solidarité et parfois le sacrifice. Y renoncer, ou en atténuer la portée, serait céder à une forme d'amnésie sociale.

Car ce jour a une particularité essentielle : il est férié et chômé. Ce n'est pas un détail. C'est précisément ce qui lui donne sa force. Le fait qu'il soit, pour l'immense majorité des travailleurs, un temps libéré du travail permet la mobilisation, la participation, l'expression collective. Supprimer cette spécificité reviendrait à affaiblir la capacité du monde du travail à se rassembler et à faire entendre ses revendications.

À l'heure où les transformations économiques, sociales et environnementales bousculent les repères, où les inégalités persistent et parfois s'aggravent, nous avons besoin de ce moment commun. Le 1^{er} mai est un repère, un point d'appui, un rendez-vous démocratique.

À l'UNSA, nous sommes attachés à ce jour singulier. Nous refusons qu'il soit banalisé, marchandisé ou vidé de son sens. Il doit rester ce qu'il est : une journée de lutte, de mémoire et de revendications sociales, fériée et chômée pour toutes et tous.

Le préserver, c'est défendre bien plus qu'un jour dans l'année. C'est affirmer une vision du progrès social, où le travail rime avec droits, respect et dignité.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- Nouvelles sections **4**
- L'UNSA aux élections CSE **5**

Actu nationale

- Retraités : mobilisés pour l'Europe **6**
- Logement : un droit à réaffirmer **7**
- Santé et sécurité au travail **8**
- Prix du carburant **9**
- Retraites en Europe et à l'international **10-11**

Europe et International

- EU Inc. : cadeau aux entreprises, risque pour les salariés **12**
- Devoir de vigilance **13**

Dossier

- Agir pour les métiers du social et du médico-social **15-18**

Fonction publique

- Autorisation spéciale d'absence **20**
- IA : négocié maintenant **21**
- Pouvoir d'achat et carrière

Libertés et droits humains

- Le travail facteur d'intégration **22**

Focus juridique

- Surveillance GPS : quelles limites ? **24**
- Forfait jour : obligations de l'employeur **25**

Égalité

- Relance de la natalité : et les femmes ? **26**

Culture et Société

- Trois questions à Étienne Davodeau **28-29**

Jeunes

- Jeunes actifs, quel rapport au travail ? **30**

Adhésion UNSA Magazine **30**

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 15 253 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leurs côtés dans leurs entreprises en quelques semaines seulement.

Services

- **Vitalrest**
St-Germain-en-Laye (78) - 993 salariés
- **Nantes gestion équipement**
Nantes (44) - 175 salariés
- **Odalys city**
Aix-en-Provence (13) - 64 salariés
- **Concentrix**
Tourcoing (59) - 335 salariés
- **Carrefour**
Maubeuge (59) - 186 salariés
- **Safesquare by Samsic**
Mauregard (77)
- **Index éducation**
Marseille (13) - 134 salariés
- **OTC Sud**
Cournon-d'Auvergne (63) - 119 salariés
- **Lagardère travel retail France**
Levallois-Perret (92) - 73 salariés
- **Autonome chez vous**
Poissy (78) - 40 salariés

Espace de culture et loisirs

- **Réunion des musées régionaux**
Saint-Leu (974) - 145 salariés

Transport

- **Grisel**
Gisors (27) - 204 salariés

- **Keolis santé Occitanie**
Gaillac (81) - 195 salariés
- **Parnass transport**
Roissy-en-France (95) - 356 salariés
- **Société des autocars Martin**
Nice (06) - 83 salariés
- **Allaire Transports**
St Germain-en-Coglès (35) - 78 salariés
- **Europe Express**
Limeil-Brévannes (94) - 204 salariés
- **Transdev express Roissy**
Le Mesnil-Amelot (77) - 120 salariés
- **CMA CGM**
Marseille (13) - 2948 salariés
- **DSV Logistique**
Mitry-Mory (77) - 150 salariés
- **Cycléa**
Le Port (97) - 229 salariés

Industrie pharmaceutique

- **Albhades Provence**
Oraison (04) - 97 salariés
- **Zoll Médical France**
Voisins-le-Bretonneux - 115 salariés

Santé publique

- **EHPAD La maison du champ fleuri**
Buxy (71)

- **EHPAD Nathalie Blanchet**
St-Gengoux-le-national (71)
- **GCS Clinipharma**
Saint-Denis (97)
- **EPSM de la Guadeloupe**
Saint-Claude (97) - 954 salariés

Santé privée

- **Centre médical Germaine Revel**
Chabanière (69) - 149 salariés
- **Association hospitalière Sainte Marie**
Le Puy-en-Velay (43) - 1266 salariés
- **Association œuvre notre Dame**
Troarn (14) - 113 salariés

Télécommunications

- **UES Iliad Free**
Paris (75) - 5676 salariés
- **Altitude infrastructure**
Puteaux (92) - 350 salariés
- **Covage Infra**
Val-de-Reuil (27) - 295 salariés

Habitat

- **Sac au fil des deux fleuves**
Brignais (69) - 120 salariés

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://nuage.unsa.org/index.php/s/ZxN2rzmr2dTDkr>

Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous : developpement@unsa.org

ou contactez UNSA Please au **09 69 36 00 70**



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 256 AVRIL-MAI 2026 - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE

DIRECTRICE DE RÉDACTION : KARINE AUTISSIER - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD

PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA Créa'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY

93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 27, AVENUE LOUIS DE BROGLIE - BÂT. H6 - 95500 LE THILLAY - TÉL. : 01 39 86 19 08

REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : MAI 2026 - TIRAGE : 35 000 EXEMPLAIRES.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : CONTACT@UNSA.ORG

Voici quelques résultats électoraux des sections des syndicats UNSA

➤ En bleu, les entreprises où l'UNSA se présentait pour la première fois aux élections

L'UNSA confirme sa dynamique dans les Télécoms

- **UES Iliad FREE - Paris (75) - Télécommunications - 4886 salariés**

L'UES Iliad regroupe 6 entreprises de la marque FREE. L'UNSA devient représentative, 4^e syndicat sur les 7 présents, gagnant 373 voix et 16,5 % et obtenant la plus forte progression. L'UNSA arrive 2^e chez les cadres à 9 voix de la 1^{ère} place. FO perd 22 points, la CFDT perd 15,5 points, la CGT perd 1,3 point.

- **UES FFTH Altitude Infrastructure - Courbevoie (92) - Télécommunications - 991 salariés**

UES regroupant 7 entreprises, jusqu'ici sans présence syndicale, l'UNSA remporte largement les élections obtenant 334 voix, 56 % des suffrages et 9 des 16 sièges du CSE.

Depuis 2025, ce sont près de 1000 voix supplémentaires gagnées dans la branche Télécom. Et ce n'est pas fini...

- **RIVP - Paris - Immobiliers & Gardiens d'immeuble - 1300 salariés**

Régie immobilière de la ville de Paris, rattachée à 2 conventions collectives : Immobilier et Gardiens d'Immeuble. L'UNSA double son score gagnant 130 voix supplémentaires (+13 points), progressant dans les 2 conventions.

- **UES Culligan - Versailles (78) - Métallurgie - 1418 salariés**

Pour sa 1^{ère} participation, l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 37,4 % des suffrages, gagnant 284 nouvelles voix.

- **Hanon Système - Charleville-Mézières (08) - Métallurgie - 362 salariés**

L'UNSA devient le 2^e syndicat gagnant 68 voix et obtenant 22,5 % des suffrages.

- **Fondation des Œuvres de la Croix Saint Simon - Paris - Hospitalisation non lucrative - 1733 salariés**

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 33,8 % des suffrages, soit un gain de plus de 14 points et de 120 voix.

- **SCM LE Floride - Hyères (83) - Cabinets médicaux - 189 salariés**

L'UNSA confirme sa place de leader avec 80 % des suffrages gagnant 40 voix.

- **ClinAlliance - Pierrefitte-sur-Seine (93) - Hospitalisation privée - 135 salariés**

L'UNSA devient représentative avec 21,3 % des suffrages et fait son entrée au CSE.

- **Syensqo (ex- Solvay) - Tavaux (39) - Chimie - 735 salariés**

L'UNSA confirme sa place de 1^{er} syndicat intercatégoriel du site avec 23,2 % des suffrages.

- **Chanel Parfums Beauté - Venette (60) - Chimie - 204 salariés**

Nouveau CSE, l'UNSA réussit son implantation avec 40,5 % des suffrages, soit un gain de 66 voix.

- **Excelvision groupe Fareva - Annonay (07) - Industrie pharmaceutique - 627 salariés**

L'UNSA devient le 2^e syndicat de l'entreprise, gagnant 144 voix et obtenant 30,3 % des suffrages.

- **Truck & Wheels - Tigery (91) - Transports routiers - 62 salariés**

L'UNSA devient représentative avec 100 % des suffrages et des sièges. La CFTC disparaît.

- **Omnitrans - Feyzin (69) - Transports routiers - 672 salariés**

L'UNSA renforce sa 1^{ère} place, avec 185 voix et 46,4 % des suffrages, progressant de 100 voix et de 14 points.

Consultez l'ensemble des résultats de ce mois sur <https://www.unsa.org/4826>

L'employeur est tenu de donner une copie du document CERFA aux délégués de liste UNSA.

Pensez à vérifier vos PV CERFA et à en envoyer une copie à resultats@unsa.org

Les retraités aussi agissent pour l'Europe



À l'instar de la CES (Confédération européenne des syndicats), la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) se saisit des problématiques sociales soulevées par les organisations syndicales des 22 pays qui la composent. Ainsi, tous les représentants se sont réunis à Bruxelles afin de tracer les objectifs d'action pour les mois à venir. L'UNSA Retraités, en tant que membre du Comité exécutif et du Comité directeur, a participé à cette réunion.

Le contexte international pèse sur les esprits

Le secrétaire général de la FERPA, Agostino Siciliano, a évoqué les différents conflits mondiaux et la nécessaire solidarité que nous devons avoir notamment envers les organisations syndicales ukrainiennes et libanaises, mais aussi envers le peuple iranien. Il a dénoncé le non-respect des règles de droits internationales de la part des États-Unis.

De plus, la montée de l'extrême droite dans de nombreux pays est de plus en plus inquiétante et menace la liberté syndicale. Nous devons défendre la démocratie et nos systèmes sociaux. L'assemblée a tout particulièrement apporté son soutien à nos camarades hongrois.

Vers une pension minimale européenne

En 2022, la FERPA adoptait son manifeste intitulé *Le droit de vivre dans la dignité pour les retraité·e·s et personnes âgées*. Le premier chapitre traitait du droit à des pensions décentes pour toutes et tous. Le socle européen des droits sociaux précise que toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien.

En Europe plus de 16 % des plus de 65 ans sont dans des situations de grande précarité et le pourcentage est beaucoup plus important chez les femmes. En outre, ces personnes âgées, en grandes difficultés financières, sont très souvent des aidants de conjoints en fin de vie ou en longue maladie.

Or, le calcul et donc le montant des retraites est du ressort des États.

Pour dépasser cette difficulté, la FERPA va soumettre à la Commission européenne un projet de texte préconisant une pension digne, (un socle minimal) à l'instar de la directive européenne sur le salaire minimal.

Si ce projet est adopté, il sera financé et prendra toute sa plénitude dans une conférence au moment du congrès de la FERPA de 2027.

Un comité des femmes très actif

Le comité des femmes de la FERPA, réuni au sein du comité exécutif, œuvre pour que progressent les droits des femmes âgées et l'égalité de genre. Un peu partout en Europe, la retraite fragilise économiquement les femmes aux carrières souvent incomplètes. Lorsqu'elles vivent seules, le montant trop faible de leur pension a un impact considérable sur leurs conditions de vie.

Âgisme et sexisme se rejoignent, les stéréotypes de genre perdurent et fragilisent les femmes âgées, plus exposées à des maltraitances et situations de violence.

Des congrès à venir

Le congrès de la FERPA se tiendra en 2027 à Athènes. Celui de la CES est prévu en mai 2027 à Stockholm. Outre l'élection des délégués pour les quatre années à venir, la mise à jour du manifeste ainsi que le lancement et la médiatisation du projet pour un minimum de pension seront des sujets au cœur des discussions.

L'équipe UNSA Retraités

Replacer le logement au cœur du droit social



©zhu difeng-stock.adobe.com

La France traverse une crise du logement marquée par l'effondrement de l'offre locative et la chute des mises en chantier. Ce double déficit alimente la hausse des loyers et bloque les parcours résidentiels. C'est dans ce contexte que le gouvernement a présenté, début 2026, le plan Relance Logement, avec l'objectif de 400 000 logements neufs par an et 2 millions d'ici 2030.

Un nouveau plan sans grandes nouveautés

La mesure phare est le dispositif Jeanbrun qui remplace le Pinel. Ce mécanisme fiscal vise à relancer l'investissement locatif privé via un amortissement attractif pour l'achat de logements neufs loués au moins neuf ans, sous plafonds de loyers.

Le plan renforce aussi le soutien au logement social, avec des moyens supplémentaires pour les bailleurs et une mobilisation accrue de la Banque des Territoires, notamment pour la rénovation énergétique.

D'autres leviers sont activés : simplification des procédures d'urbanisme, transformation facilitée de bureaux vacants en logements, remise sur le marché des passoires thermiques en encourageant la rénovation énergétique, sécurisation des bailleurs contre les impayés, création d'un statut du bailleur privé et quelques mesures de territorialisation.

Un droit fondamental au logement toujours fragile

L'UNSA, attachée au service public, alerte sur les limites et les risques d'un plan, surtout marqué par un affichage volontariste, au détriment des droits des usagers et de la réduction des inégalités sociales malgré un affichage volontariste.

Les incitations fiscales ciblent prioritairement des investisseurs solvables et encouragent le développement de la multipropriété, sans dispositif réel pour les primo-accédants.

Le risque est d'accroître les inégalités d'accès et de conforter la financiarisation du logement. Or le logement n'est pas un produit comme un autre : c'est un bien de première nécessité, qui ne peut être soumis aux seules logiques de rentabilité.

Ce plan fait également l'impasse sur un renforcement massif et structurant du logement social, alors même que les demandes ne cessent d'augmenter et que les délais d'attente s'allongent dans nombre de territoires. L'effort annoncé reste en deçà des besoins réels des ménages les plus modestes.

De même, le logement étudiant, confronté à une pénurie chronique et à des besoins spécifiques (loyers, localisation, services), ne fait pas l'objet d'un volet dédié à la hauteur des enjeux. Or, sans investissement public ambitieux, la crise du logement continuera de frapper d'abord les plus vulnérables.

La simplification des règles d'urbanisme ne doit pas non plus se faire au détriment de l'environnement et la réussite de la rénovation énergétique suppose des dispositifs stables et lisibles, comme un MaPrimeRénov' pérenne.

Enfin, si le comité national de suivi répond à un besoin de coordination de l'ensemble des acteurs publics et privés du secteur, la gouvernance demeure très centralisée. Elle gagnerait à associer pleinement les partenaires sociaux, dont le rôle en matière de logement (trop souvent limité au « 1 % logement ») est pourtant essentiel pour adapter l'offre aux bassins d'emploi et aux réalités des travailleurs. Sans réelle adaptation aux réalités locales, le plan risque de manquer sa cible dans des territoires aux situations très contrastées.

Ambitieux sur le papier, le plan Relance Logement reste à mi-chemin : davantage orienté vers le soutien à l'investissement que vers la garantie effective du droit au logement pour toutes et tous.

Rachel Brishoual

Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail



©Gorodkoff-stock.adobe.com

Chaque année, la journée du 28 avril met l'accent sur la prévention des accidents et maladies professionnels à travers le monde. En 2026, ce sont les questions de santé mentale au travail qui sont mises en avant. L'occasion pour l'UNSA de rappeler ses exigences.

Dans son dernier rapport, l'Organisation internationale du travail (OIT) révèle que « plus de 840 000 personnes meurent chaque année de pathologies liées à des risques psychosociaux, tels que les longues heures de travail, l'insécurité de l'emploi et le harcèlement sur le lieu de travail [...]. Ces risques psychosociaux liés au travail sont principalement associés aux maladies cardiovasculaires et aux troubles mentaux, y compris le suicide. »

En France, les chiffres pour 2024 du seul régime général (principalement le secteur privé) et pour les seules maladies d'origine professionnelle reconnues progressent de 9 % en un an et concernent 1805 personnes.

Le nombre de maladies professionnelles psychiques a plus que doublé par rapport à 2020 et 73 % concernent des dépressions. Les affections psychiques et les RPS liés au travail représentent par ailleurs près de 29 000 accidents du travail en 2024, soit plus de 5 % du total des accidents du travail.

De l'organisation du travail à la nécessité de revoir le management à la française

En France, plusieurs facteurs de dégradation de la santé mentale au travail ont été identifiés. C'est le cas par exemple d'un management globalement trop vertical et laissant peu de place à la prise d'initiative, d'une faible association des travailleurs à la construction des organisations du travail, de la perte d'autonomie dans la prise de décision ou encore d'une intensification de la charge de travail et d'une perte de sens.

Cette situation, sans doute restée trop longtemps ignorée, a conduit la France à dégrader progressivement et durablement ses conditions de travail depuis les années 1990. Une étude d'Eurofound de 2021 la plaçait bonne dernière, au 36^e rang, à égalité avec l'Albanie.

Santé mentale au travail : pas de fatalité

Pour l'UNSA, des leviers existent pour améliorer les conditions de travail et pour réduire l'exposition des salariés et des agents aux risques psychosociaux.

Le premier d'entre eux est de conduire une évaluation sincère des risques psychosociaux dans les entreprises et les administrations. Ces risques n'étant pas toujours simples à déceler, il apparaît primordial que les services de prévention et de santé au travail, ou des institutions telles que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), par exemple, puissent accompagner les employeurs.

Il est par ailleurs nécessaire que la France impulse un réel changement en matière de management et ce, dès la formation initiale des futurs décideurs et managers. La place de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) comme levier de performance globale, doit y être totalement repensée.

Enfin, pour l'UNSA, si la prévention doit prendre une place prépondérante dans la gestion des risques professionnels, la réparation de ce qui n'a pu être évité est indispensable. Cela passe par une simplification et une harmonisation de la reconnaissance de l'origine professionnelle de certaines pathologies psychiques à travers l'établissement de nouveaux tableaux de maladies professionnelles.

Frédérique Galliat

Retrouvez le rapport de l'OIT en flashant ce code



Prix du carburant

Agir pour le pouvoir d'achat et la transformation écologique

L'augmentation des prix du carburant frappe durement le pouvoir d'achat des ménages. L'UNSA exige des mesures temporaires et ciblées pour soutenir les travailleurs et les plus modestes ainsi qu'un plan ambitieux pour favoriser les mobilités douces et électriques.

Selon l'Union française des industries pétrolières (UFIP), le prix du SP95 a augmenté de 18,8 % depuis début janvier et celui du gazole a bondi de 42,5 %. La guerre au Moyen-Orient a en effet conduit à une augmentation du prix du baril de pétrole de près de 65 % entre janvier et avril.

Si le conflit au Moyen-Orient explique l'essentiel de l'augmentation des prix du carburant, l'envolée provient surtout des marges brutes de raffinage, la France n'étant pas autosuffisante en gazole raffiné.

L'inflation repart à la hausse

Alors que les prix des autres sources d'énergie restent maîtrisés (le gaz n'a progressé que de 2,8 % en mars), la flambée des carburants pèse lourdement sur le pouvoir d'achat et l'inflation. Selon l'INSEE, en mars, l'inflation a été de 1,7 % sur un an, contre 0,9 % en janvier. Elle pourrait dépasser 2 % dès le mois de mai, ce qui entraînerait une revalorisation automatique du SMIC*.

Le gouvernement a également revu ses prévisions d'inflation pour 2026 à 1,9 % en moyenne annuelle contre 1,3 % précédemment. La guerre aurait aussi des répercussions plus globales sur l'activité économique et la prévision de croissance du PIB a été rabaissée à 0,9 % cette année contre 1 % prévu dans le projet de loi de finances (PLF) pour 2026.

La position de l'UNSA

Pour l'UNSA, les baisses généralisées de taxes, à l'instar de la TVA ou des accises sur l'énergie, le blocage des prix ou les « ristournes » sur le carburant, ne sont pas les meilleures réponses. En effet, certaines d'entre elles pourraient être très coûteuses pour les finances publiques et toutes ne tiennent pas compte du niveau de vie des consommateurs. Les ménages les plus aisés seraient même « aidés » davantage en valeur absolue. À la date de rédaction de l'article, le gouvernement a lancé des aides pour certains secteurs d'activité (transport, pêche, agriculture) et pour certains travailleurs modestes et fait quelques annonces pour accélérer l'électrification des usages. Il réfléchit également à un plafonnement des marges des distributeurs. Sur ce dernier point, l'UNSA soutient le principe mais estime que cela n'est pas suffisant et qu'il faut regarder au-delà des marges de distribution.



©plprod-stock.adobe.com

Ainsi l'UNSA défend :

- La préservation du pouvoir d'achat des travailleurs et des ménages les plus modestes via des dispositifs ciblés tant que les prix de l'énergie restent élevés. L'aide annoncée par le gouvernement pour les foyers utilisant assez intensivement leur véhicule pour aller travailler et disposant de moins de 17 000 € annuels pour une personne seule est donc un premier pas positif. Une vigilance sur les surprofits potentiels que pourraient réaliser certaines entreprises et l'instauration d'une contribution temporaire de solidarité pour le secteur de l'énergie en cas de surprofits, comme cela avait été le cas en 2022 et 2023.
- Un forfait mobilité durable plus favorable, développer l'accès des ménages les plus modestes aux véhicules les moins polluants et, dans les entreprises, via le dialogue social, tenter de limiter et fluidifier les temps de trajets des salariés qui n'ont pas d'autres choix que de prendre leur véhicule.

Jérôme Leleu

* Si l'inflation sur un an atteint au moins 2 % en mai, le SMIC augmentera dans les mêmes proportions le 1^{er} juillet 2026.

Les systèmes de retraite en Europe et à l'international



©StockerThings-stock.adobe.com

Actuellement, le vieillissement démographique, la baisse de la fécondité et l'allongement de l'espérance de vie transforment en profondeur tous les systèmes de retraite. Les avantages et inconvénients de chaque modèle s'affrontent sans tenir compte de leur histoire sociale et économique. En France, dès 1944, le programme du Conseil national de la résistance prévoyait des mesures pour, entre autres, protéger contre les aléas de la vie, garantir un revenu décent à la retraite, assurer la justice sociale. Qu'en reste-t-il aujourd'hui ?

Notre analyse et nos propositions en 3 axes

Âge de départ : une question d'équilibre social !

Dans un contexte démographique sous tension, de nombreux pays ont relevé l'âge de départ à la retraite. En France, malgré la réforme (actuellement suspendue), l'âge d'ouverture des droits reste parmi les plus jeunes. Cependant, si l'on considère l'âge du taux plein (permettant d'éviter la décote), il est fixé à 67 ans, comme au Danemark ou en Tchèque.

Plusieurs pays ont fait le choix d'indexer l'âge de départ sur l'espérance de vie, les projections pouvant aller jusqu'à 70 ans (Italie). Aux USA, l'âge du taux plein dans le régime public est fixé à 67 ans. En revanche, il est possible de retirer l'argent placé dans les fonds d'épargne retraite dès 59,5 ans.

Lorsque les marchés financiers sont défavorables (crise économique, forte inflation...), la valeur des retraites par capitalisation peut baisser. L'âge de départ peut alors être repoussé afin de préserver les revenus, au risque de se retrouver dans une situation de précarité.

L'âge légal de départ n'est donc pas le seul critère, l'âge effectif de départ est important puisqu'il est fonction de la durée de

cotisation, des décotes/surcotes et des dispositifs de départ anticipé. En moyenne, l'âge effectif de départ à la retraite en Europe se situe autour de 63,5 ans.

Si certains pays ont un âge légal élevé, leur durée de cotisation est moindre, ce qui détermine l'accès au taux plein (Allemagne, Espagne, Belgique 35 ans, Italie 36 ans).

Pour l'UNSA, l'enjeu ne se limite pas à fixer un âge légal, mais concerne aussi les conditions de travail et la capacité réelle des salariés à rester en emploi jusqu'à la retraite. Elle souligne aussi l'importance cruciale de l'emploi des seniors : les laisser terminer leur carrière au chômage ne fait que reporter les déséquilibres financiers sur d'autres caisses.

Le taux de remplacement*

En Europe, le taux se situe entre 60 à 80 % avec une carrière complète. Italie, Danemark, Portugal, Grèce, Pays-Bas sont entre 80 % à 100 % du salaire moyen quand la France est à 74 % (privé et public).

* Le taux de remplacement correspond au pourcentage du dernier salaire net perçu sous forme de pension à la retraite et mesure la capacité d'un système à maintenir le niveau de vie.
Sources : Panorama des pensions 2025 de l'OCDE – Senat.fr –

Les taux les plus bas, inférieurs à 50 %, sont en Lettonie, Lituanie, Corée, Irlande, USA et Royaume-Uni. Ces pays ont, soit des systèmes par capitalisation (dépendance aux marchés financiers et aux cotisations individuelles), soit subi des réformes récentes très préjudiciables pour les plus précaires. Dans tous les cas, les dispositifs de solidarité nationaux et les retraites publiques limitent les inégalités.

Pour l'UNSA, le taux de remplacement doit être le plus proche possible du dernier salaire. Elle revendique également que ce taux soit revalorisé pour celles et ceux ayant travaillé toute leur carrière au SMIC, afin que leur pension atteigne au moins le niveau du SMIC.

Les inégalités de pension liées au genre

Selon l'OCDE, les pensions sont inférieures en moyenne de 23 % pour les femmes, du fait de :

- carrières plus courtes (en moyenne 34 ans pour les femmes/40 ans pour les hommes) ;
- salaires horaires inférieurs (écart de 11 %) ;
- recours au temps partiel plus fréquent (5,1 h de moins/semaine).

Le risque de pauvreté chez les femmes est ainsi accru au moment de la retraite, elles sont 1,5 fois plus exposées que les hommes. En France, malgré les dispositifs de solidarité, les femmes perçoivent en moyenne une retraite correspondant à 75 % de la pension des hommes. À l'étranger, les différences varient de 10 % (Danemark, Estonie, Islande, Tchèque) jusqu'à dépasser 35 % (Autriche, Colombie, Espagne, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni, Corée, Israël, Japon).

Exemples de dispositifs en Europe pour réduire les écarts de pension :

- En France, pour les mères de famille relevant du régime général, le calcul de la pension tient compte du salaire annuel moyen basé sur les 24 meilleures années pour un enfant et 23 années pour deux enfants ou plus (au lieu de 25 auparavant). De plus, 2 trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA) par enfant peuvent être pris en compte dans le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL), à condition d'avoir une carrière complète.
- La pension de réversion, qui est réservée aux personnes ayant été mariées, réduit d'1/3 l'écart de pension. Au sein de l'OCDE, 88 % des bénéficiaires sont des femmes.
- Le partage des droits à pension acquis pendant le mariage est en place en Allemagne, au Royaume-Uni et en Suisse.

Pour l'UNSA, l'égalité des rémunérations et des carrières est un prérequis. La transposition intégrale de la directive européenne « Transparence salariale » est une occasion historique de franchir une étape pour l'égalité.

De plus, l'UNSA revendique une politique familiale offensive en améliorant l'offre d'accueil des jeunes enfants. La parentalité ne doit pas peser unilatéralement sur les femmes, un congé parental, partagé entre les parents, plus long et mieux rémunéré, favoriserait la carrière des femmes et leur rémunération.

► Pourquoi l'UNSA défend-elle notre modèle de retraite par répartition ?

Tous les systèmes de retraite sont à la croisée des chemins : entre viabilité financière, équité et adaptation aux nouvelles formes de travail... les défis sont immenses.

Notre système préserve la cohésion sociale et protège les assurés contre les risques associés aux fluctuations des marchés financiers. Il permet aussi de corriger partiellement les disparités (ex. : pensions minimales, prise en compte du handicap pour départ anticipé...).

Les pensions ne se résument pas à une question de financement, c'est avant tout une question de justice sociale. L'UNSA avance systématiquement ses propositions pour un système durable, équitable, adapté aux réalités démographiques et préserver l'esprit originel de solidarité. Elle dénonce les exonérations de cotisations dont bénéficient de nombreuses entreprises sans aucune contrepartie sur les conditions de santé au travail, le respect environnemental, la loyauté du dialogue social...

La Sécurité sociale a fêté ses 80 ans, l'UNSA rappelle ses 26 propositions afin qu'elle reste un modèle solidaire d'avenir : [Securite-sociale-80-ans-et-un-avenir-a-batir-ensemble](#)



Le nouveau statut EU Inc.

Un cadeau aux entreprises, un risque pour les salariés



©artjazz-stock.adobe.com

Proposé par la Commission européenne et présenté comme un outil de simplification destiné à soutenir les start-ups en Europe, le nouveau statut appelé EU Inc., permettrait aux entreprises d'opter pour un cadre juridique européen unique, en s'affranchissant en partie des législations nationales.

Ce projet s'inscrit dans un contexte de multiplication des initiatives de « simplification », qui se traduisent en pratique par un recul des droits sociaux. L'UNSA, aux côtés de la Confédération européenne des syndicats (CES), se mobilise pour alerter sur cette dynamique préoccupante et sur les conséquences d'un tel dispositif, potentiellement lourdes pour les droits des travailleuses et travailleurs.

Libre choix du droit applicable : danger !

Sur le principe, réduire les obstacles administratifs pour les entreprises opérant dans plusieurs pays européens et renforcer le marché unique peut sembler pertinent. Mais le mécanisme envisagé soulève de sérieuses inquiétudes.

Le texte propose à toutes les entreprises de pouvoir choisir un régime juridique alternatif, plus souple que les cadres nationaux, en créant leur structure en 48 h via une procédure entièrement numérique, avec des exigences minimales en capital. Outre les questions sur sa faisabilité technique, le projet ouvre la voie à une mise en concurrence des droits sociaux et fiscaux au sein même de l'UE.

Un tel cadre pourrait favoriser les stratégies d'optimisation sociale et fiscale, ainsi que la création de sociétés « boîte aux lettres » ou « écran », juridiquement établies dans un État membre sans y exercer d'activité réelle. Cette logique pourrait fragiliser les modèles sociaux nationaux et accentuer les déséquilibres entre États membres.

Les droits des travailleurs directement exposés

Les dispositifs d'information, de consultation et de participation des travailleurs et travailleuses pourraient être contournés ou réduits. La capacité des représentant·es du personnel à intervenir sur les décisions stratégiques de l'entreprise serait directement remise en cause. Le risque est réel de voir se développer un cadre juridique moins protecteur en matière de dialogue social. Autre point d'alerte majeur : la possibilité de recourir davantage à des mécanismes de rémunération en actions ou en stock-options, qui pourrait conduire à une substitution partielle du salaire, avec des effets négatifs sur les cotisations sociales, la protection sociale et la sécurité des revenus.

Face à ces enjeux, l'UNSA et la CES, expriment leurs inquiétudes face à ce texte et rappellent leurs exigences : garantir l'application pleine et entière des droits du travail, empêcher le recours à des montages artificiels, maintenir des obligations effectives d'information, de consultation et de participation des travailleurs, et prévenir toute utilisation de ce régime pour contourner les droits syndicaux.

Au-delà des aspects techniques, c'est un choix de modèle social qui est en jeu. La compétitivité européenne ne peut pas se construire sur une course au moins-disant social.

Chloé Bourguignon

Devoir de vigilance

Une décision qui doit faire date

Adoptée en 2017, la loi française sur le devoir de vigilance impose aux grandes entreprises de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement pour l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, y compris au sein de leurs filiales à l'étranger. La condamnation du groupe Yves Rocher, prononcée le 12 mars 2026, pour des faits s'étant déroulés en Turquie, marque une étape importante dans la mise en œuvre concrète de cette loi.

L'affaire concerne l'ancienne filiale turque du groupe, Kosan Kozmetik. En 2018, plus de 130 salariées ont été licenciées après avoir adhéré au syndicat Petrol-İş, dans un climat d'intimidations et de discriminations portant atteinte à leur liberté syndicale.

Un tournant judiciaire pour le devoir de vigilance

Face à ces violations, 81 anciennes salariées, avec le soutien du syndicat et des ONG Sherpa et Action Aid France, ont saisi la justice française. Leur objectif : faire reconnaître que la maison mère n'avait pas respecté ses obligations en matière de vigilance. Dans le cadre de cette procédure, des syndicats français ont apporté leur soutien : c'est le cas du syndicat SPIC-UNSA, de la fédération UNSA Industrie et Construction, qui a contribué aux frais engagés dans le cadre de la procédure.

Le tribunal leur a partiellement donné raison. Il a retenu un manquement dans la cartographie des risques, élément central du plan de vigilance, jugée insuffisante car elle ne prenait pas correctement en compte les risques liés aux filiales.

Le juge établit ainsi un lien entre cette défaillance dans l'organisation de la vigilance et les atteintes concrètes aux droits des travailleuses. Sur ce fondement, la responsabilité civile de la société mère est engagée, non pour les faits commis directement en Turquie, mais pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour les prévenir.

Une avancée réelle, mais encore incomplète

Cette décision constitue un signal fort, qui s'inscrit dans un mouvement plus large de contentieux en France : la loi sur le devoir de vigilance peut être mobilisée pour lutter contre l'impunité des multinationales et rappeler que les droits des travailleurs ne s'arrêtent pas aux frontières.

Cependant, l'avancée reste partielle. Parmi les 81 salariées engagées dans la procédure, seules quelques situations ont été examinées au fond et une minorité a obtenu réparation. Beaucoup demeurent sans reconnaissance. Cette réalité souligne



Crédit ActionAid France

Les salariées de Kosan Kozmetik devant le tribunal

les obstacles persistants pour des travailleuses et travailleurs confronté•es à de grandes entreprises, en particulier dans des contextes internationaux.

Du point de vue syndical, l'affaire révèle aussi une difficulté structurelle : les atteintes aux droits fondamentaux, notamment syndicaux, sont souvent collectives, alors que leur reconnaissance juridique demeure largement individuelle, ce qui en limite la portée concrète.

Remise en cause inquiétante au niveau européen

La décision du 12 mars intervient dans un contexte européen où la portée de la directive sur le devoir de vigilance adoptée en 2024 vient d'être largement diminuée par un texte de simplification dit « Omnibus I ».

Plus que jamais, le devoir de vigilance doit devenir un véritable outil de protection des travailleurs, partout dans les chaînes de valeur mondialisées - et non être affaibli au moment où il commence enfin à produire des effets concrets.

Chloé Bourguignon



Des offres pensées pour vos projets et **adaptées** à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, **rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



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

Crédit photo : Shutterstock.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200 000 € - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.fr)

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement).** N° ORIAS 13005670 (www.orient.fr).

Agir pour les métiers du social et du médico-social



©Chanelle Malambo

De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins : tel est le principe du modèle social français, garantissant à tous et à toutes la prise en charge des accidents de la vie. Reposant sur l'engagement et le travail de millions de personnes, le secteur social et médico-social n'arrive plus à recruter suffisamment pour répondre aux besoins sociaux.

L'UNSA fait le point sur les problématiques rencontrées.

➤ Tous les voyants sont au rouge pour le secteur

Dans trois rapports publiés en février dernier, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) décrit « l'effet ciseau » en cours dans le secteur social et médico-social. En raison du vieillissement de la population, les besoins de prise en charge augmentent, tandis que l'offre d'accompagnement est en constante baisse, faute de professionnels en nombre suffisant.

Cette tension, déjà présente depuis plusieurs d'années, ne peut que s'aggraver. Selon la Direction de la recherche, de l'évaluation des études et des statistiques (DREES), alors que 1,9 million de personnes âgées de plus de 60 ans étaient en perte d'autonomie en 2015, ce nombre devrait doubler d'ici 2050. Dans le même temps, la plupart des branches font face à un vieillissement de leurs propres professionnels : rien que pour l'aide à domicile, 665 000 départs à la retraite sont prévus d'ici 2030. L'Observatoire des emplois de la famille prévoit un besoin de recrutement pour la branche de 790 000 professionnels d'ici 2030 pour faire face au vieillissement de la population et à la perte d'autonomie qui en découle. Dans le cas des assistantes maternelles, c'est

44 % des effectifs qui doivent être remplacés d'ici 2030, soit 126 000 postes.

Pendant ce temps, l'attractivité des métiers du secteur est en berne et de nombreux emplois sont déjà vacants. Selon la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (FEHAP), 100 000 postes seraient à pourvoir dans le médico-social, tous métiers et structures confondus. Pour le secteur de la protection de l'enfance, on estime à 30 000 le nombre de postes vacants, entraînant la fermeture de 5 % des établissements et services de l'Aide sociale à l'enfance. La pénurie entraîne aussi la non-exécution de mesures judiciaires de placement et de protection des enfants. De ce fait, certains enfants en danger sont contraints de rester dans leur famille ou de dormir dans la rue.

Plusieurs facteurs fragilisent les métiers de la cohésion sociale : conditions salariales et de travail, perte de sens... tous ces facteurs contribuent à freiner le recrutement, précariser le corps professionnel et détériorer les conditions d'accueil et d'accompagnement des publics concernés.

➤ Des professionnels en quête de sens

Dans son avis de juillet 2022 sur les métiers de la cohésion sociale, le CESE a souligné la perte de sens qui s'exprime chez les travailleurs sociaux. Ceci a aussi été largement documenté dans le Livre blanc du travail social. Bien que 90 % des professionnels se disent fiers de leur travail, un certain nombre de tâches administratives et de *reporting* incessants les éloignent de leur vocation première en réduisant le temps consacré à l'accompagnement, à l'écoute des publics pris en charge et au temps collectif de réflexion sur les pratiques. La surcharge de travail pousse aussi les professionnels à pratiquer dans l'urgence des tâches ou des soins, réduisant ainsi la qualité de l'accompagnement. Ce constat est aussi souvent partagé par les usagers, qui déplorent des interventions trop rapides ou minimalistes.

Pour l'UNSA, les pouvoirs publics doivent urgemment prendre conscience que l'attractivité des métiers éducatifs, du social et du médico-social demande de redonner du sens au travail ! Cela passe notamment par l'instauration de ratio d'encadrement ou l'augmentation de ces derniers lorsqu'ils existent.



©pressmaster-stock.adobe.com

➤ Travailler plus pour gagner moins

En 20 ans, le décalage entre la hausse du SMIC (1,35 %) et l'augmentation des salaires des métiers du social et du médico-social s'est creusé (1,09 %), opérant un décrochage continu des rémunérations de ce secteur. Un appauvrissement est largement constaté lorsque l'on compare l'indice des prix à la consommation et du coût de la vie avec l'augmentation des rémunérations du secteur. C'est encore plus fortement le cas dans le secteur associatif. La stagnation des salaires renforce le sentiment de dévalorisation de ces métiers et impacte fortement leur attractivité auprès des nouvelles générations.

Les secteurs sociaux et médico-sociaux ont aussi un taux de temps partiel largement supérieur (42,9 %) à celui du reste

du salariat (17,4 %). La majorité des temps partiels dans ce secteur est subi (52,7 %) notamment pour les aides à domicile et les aides médico-psychologiques.

Pour l'UNSA, il ne peut pas y avoir de minima de branche inférieurs au SMIC. Les employeurs doivent s'attacher à faire converger vers le haut les droits conventionnels des professionnels. 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 dans ces secteurs.



©Татьяна Волкова-stock.adobe.com

➤ Des métiers invisibilisés et genrés

Le déficit d'attractivité des métiers de ces secteurs provient aussi de leur invisibilisation. Malgré la forte mobilisation de ces professionnels pendant la crise Covid, ces métiers sont largement sous représentés dans le débat public et traités quasi exclusivement sous le prisme du coût budgétaire et de la hausse des dépenses sociales.

Par ailleurs, le corps professionnel est composé à une très large majorité de femmes (99 % des aides à domicile par exemple), seuls les postes à responsabilité font exception : 60 % des responsables de service sont des hommes, alors même qu'ils ne représentent que 10 % des salariés du secteur. Parce qu'ils sont moins nombreux, les hommes restent moins longtemps dans des situations précaires en accédant rapidement aux postes de direction. Ainsi, les femmes sont prises en étau : la représentation genrée les condi-

tionne à aller vers ces métiers, dans le même temps, leur surreprésentation les pénalise dans l'attribution des postes à responsabilités.

Pour l'UNSA, revaloriser les carrières dans le secteur c'est aussi contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes en général. L'index femmes-hommes doit être élargi à toutes les structures d'au moins 11 employés, et 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. Des actions de formation et de valorisation des métiers à prédominance féminine doivent être mises en place pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les stéréotypes de genre.

➤ Un secteur sinistré

Les accidents du travail sont aussi largement plus fréquents dans les métiers de la cohésion sociale. Le secteur de l'aide à domicile comptabilise un taux de gravité 3,7 fois supérieur à la moyenne nationale et une fréquence 1,7 fois supérieure à celle du BTP. La durée moyenne d'un arrêt pour accident du travail dans cette branche est passée de 26 jours par an en 2019 à 75 jours en 2023. Au sein du social et du médico-social, les maladies professionnelles, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux et les violences (y compris sexistes et sexuelles) sont fréquents.

Une grande partie des professionnels sont soumis à des horaires variables et contraignants, en raison de la nécessaire adaptation aux rythmes sociaux. Cela peut aller jusqu'à des métiers s'exerçant 24h/24 et 7J/7 pour les assistantes familiales. Les aides médico-psychologiques (40,3 %) et les professionnels socio-éducatifs (28 %) sont aussi particulièrement concernés. En comparaison, le taux d'horaires variables dans le reste du salariat est de 18,4 %.



©Dragana Gordic-stock.adobe.com

Pour l'UNSA les horaires atypiques doivent faire l'objet d'aménagement de carrière et de compensations financières. Les critères de pénibilité, supprimés en 2017, doivent être réinscrits dans le Code du travail.

➤ Se doter des moyens nécessaires pour des politiques sociales ambitieuses

Le déficit d'attractivité des métiers du social et du médico-social pourrait largement se résorber si nous nous en donnions les moyens. Il faut revaloriser les carrières, les rémunérations, améliorer les conditions de travail, mieux former, en finir avec l'invisibilisation de ces métiers, la gestion managériale « à l'acte » !

Les passerelles entre le sanitaire, le médico-social et le social doivent aussi être renforcées. L'usager ou le patient doit plus que jamais être placé au cœur des dispositifs et des processus.

Tout cela demande évidemment des moyens. L'UNSA demande l'adoption de lois de programmation pluriannuelles pour faire face aux besoins, à commencer par celle attendue pour le secteur du grand âge depuis 2018 !

Dossier réalisé par
Martine Vignau
Ronan Le Bizec
Antonin Venerandi

L'UNSA donne la parole à trois professionnelles engagées au quotidien au service des autres



Hawa Goumané, technicienne d'intervention sociale et familiale (TISF) à l'Association familiale d'aide à domicile (AFAD) d'Île-de-France.

Face à la pénurie dans le secteur, que met en place votre employeur pour rendre le métier plus attractif ?

« Concernant la pénurie, l'AFAD recrute plutôt des professionnels de la petite enfance, des faisant fonction ou alors des travailleurs sociaux qui ont une expérience sur le secteur à domicile. Il est difficile de trouver des diplômés d'État de TISF, donc les employeurs recrutent ailleurs dans d'autres secteurs. Les professionnels du social qui ont de l'expérience sur le terrain, malheureusement, il y en a de moins en moins ».

Quelles mesures prend-il pour attirer, fidéliser les professionnels diplômés ?

« Très sincèrement, non, il n'y a pas forcément de revalorisation salariale ou autre. Rien n'est mis en place pour faire

face à la pénurie. Elle reste subie. En termes d'attractivité, il n'y a pas de plan précis pour attirer des professionnels, et notamment les jeunes diplômés TISF. Le peu de personnes qui intègrent nos structures, ne restent généralement pas très longtemps. Leur expérience dure 2-3 ans, ensuite, le salarié va plutôt s'orienter vers autre chose ».

Comment expliquer une telle désaffection ?

« Ce qui bloque sûrement, c'est le salaire. Il y a eu quand même quelques avancées sur les conditions de travail : par exemple, l'encadrement des nouveaux arrivant par des professionnels expérimentés s'est avéré positif. J'ai aussi le sentiment que les nouveaux diplômés ont un peu idéalisé ce qu'on leur a présenté. Il y a une différence entre la théorie et la pratique du métier. Leurs premières expériences ne correspondent pas forcément à leurs attentes ».



Fathiya Mansour, animatrice et déléguée syndicale chez Clariane - Korian (EPHAD).

Quelles mesures votre employeur met-il en oeuvre pour attirer et retenir les professionnels du social ?

« Face à la pénurie actuelle dans le secteur social, notre employeur a mis en place plusieurs leviers afin d'attirer et fidéliser les salariés au sein du groupe.

Deux primes sont perceptibles : une prime de participation aux bénéfices et une prime d'intéressement octroyées une fois par an. Elles améliorent la rémunération globale prévue par la convention collective unique d'avril 2022.

Alors que le groupe Clariane a son propre centre de formation, on constate un turn-over important perturbant l'organisation des services.

Au niveau des conditions de travail, il y a encore beaucoup de choses à faire, puisque nous sommes à 1 aide-soignant pour 10 résidents dans un EPHAD classique, et 1 pour 8 dans un établissement spécialisé (Alzheimer).

Par ailleurs, le groupe possède des établissements répartis sur l'ensemble du territoire français, offrant ainsi des opportunités de mobilité géographique, cependant il reste souvent à trouver des solutions d'emploi pour le conjoint ».



Aurore Dufour, infirmière et aide-soignante pendant 20 ans, hôpital de Pontoise (C H Novo).

Selon vous, le secteur social peut-il encore être attractif ?

« Travailler 12 heures par jour, la nuit, les week-ends, les jours fériés, et avoir une rémunération qui n'est pas à la hauteur, ce n'est pas attractif. Les jeunes partent rapidement. Ajouté à cela, la violence qu'on rencontre avec les familles ou les patients... Il y a beaucoup moins de vocation et un ras-le-bol.

On manque de personnel dans les services, on est à flux tendu. Les collègues ne sont pas remplacés. On arrive parfois à négocier un poste en plus dans un service à force de longues discussions. Il y a même des droits d'alerte ou des droits de retrait qui sont déposés.

Aujourd'hui et dans ces conditions, je ne suis pas sûre de rester infirmière s'il y avait une nouvelle crise sanitaire. La fatigue est trop présente, le suivi psychologique n'est pas là, il y a un vrai manque de reconnaissance. Par exemple les ambulanciers, qui ont beaucoup donné pendant le Covid, ont été reconnus comme soignants, mais restent en catégorie C pour la plupart. Ils sont tout juste payés au SMIC.

Le Gouvernement veut abaisser les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les droits sur les temps partiels thérapeutiques. Et le ministère n'a toujours pas doté ses soignants de la protection sociale complémentaire ».



Choisissez l'expertise qui fait la différence

Élections professionnelles, entourez-vous des bons conseils

NAO, étonnez votre direction grâce à **AlphaViz**[®]

La transparence salariale, une révolution annoncée

L'intelligence artificielle et le dialogue social,
au service des salariés

Travail, quand sens & conditions de travail se réinventent



Autorisation spéciale d'absence

Un décret inacceptable

Depuis plusieurs mois, l'UNSA Fonction Publique combat et dénonce la volonté du gouvernement de faire reculer les droits des agents publics concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à certains événements familiaux (naissance, décès, gardes d'enfant malade...). L'UNSA Fonction Publique revendique l'amélioration de ces droits, en particulier dans le contexte de la négociation en cours sur l'égalité professionnelle. La pétition initiée dès l'annonce du décret portant ces reculs, a recueilli plus de 54 000 signatures et a permis à l'UNSA de combattre certaines dispositions rétrogrades du texte qui ont été retirées.

Malgré une expression intersyndicale forte et après le vote unanime en opposition des organisations syndicales lors du CCFP (Conseil commun de la Fonction publique), un second CCFP a été convoqué sans que le gouvernement accepte de rouvrir des discussions. C'est inadmissible et c'est une forme de mépris pour tous les agents publics. Le projet de décret a de nouveau été rejeté.

Le gouvernement a pourtant maintenu ses choix et donc réduit plusieurs droits :

- Fin de la possibilité de négocier, comme actuellement, de meilleures conditions pour les ASA (contrairement au secteur privé dont les branches et les entreprises peuvent s'emparer du sujet), avec comme conséquence des pertes de droits dans les trois versants de la Fonction publique.
- Disparition de la prise en compte des délais de route en France métropolitaine en cas de décès ou de mariage.
- Six jours seulement pour la garde d'un ou plusieurs enfants malades âgés de 0 à 16 ans, sans possibilité de doubler ce nombre si son conjoint, ou sa conjointe, ne bénéficie pas, de son côté, d'autorisations d'absences rémunérées. Suppression de la possibilité pour un couple d'agents publics de se répartir les autorisations entre eux, chacun conservant un droit à 6 jours.



©Monkey Business-stock.adobe.com

Après le gel de la valeur du point d'indice, le décrochage des salaires et la dévalorisation des carrières, après la suppression de la GIPA, après la baisse de 10 % de la rémunération pendant un congé de maladie, après la baisse des budgets de l'action sociale, le gouvernement s'attaque donc aux droits à autorisation spéciale d'absence.

L'UNSA Fonction Publique dénonce une nouvelle fois la politique gouvernementale à l'égard des agents publics.

IA : une indispensable négociation

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, David Amiel, propose l'ouverture d'une négociation sociale au sein de la Fonction publique consacrée à l'IA. Depuis plusieurs années, l'UNSA Fonction Publique ne cesse de revendiquer l'ouverture d'une telle négociation, l'intelligence artificielle générative ne devant pas s'imposer aux agents publics comme une fatalité technologique silencieuse et opaque.

➤ Une forte demande sociale

Du 11 février au 9 avril 2025, l'UNSA Fonction Publique a mené une enquête de terrain auprès des agents publics. Celle-ci a

révélé que le déploiement de ces technologies, en dehors de tout dialogue social, générerait de fortes inquiétudes. 65 % des agents déploreraient de ne pas être informés par les employeurs publics, 70 % exprimaient des craintes sur le maintien de leur emploi et 65 % redoutaient une perte d'autonomie. De plus, 85 % des agents sondés ont dénoncé l'absence de consultation préalable par les employeurs.

➤ Un accord-cadre indispensable

Un accord-cadre couvrant les trois versants de la Fonction publique répond donc à une attente sociale forte. Il constitue

une nécessité pour l'UNSA Fonction Publique et s'inscrit également en cohérence avec nos engagements européens.

Le déploiement de ces nouvelles technologies entraînera une transformation majeure du travail. Celle-ci doit répondre à des besoins identifiés et à des exigences de transparence et d'évaluation, ainsi qu'à la maîtrise de ses impacts, notamment sur les conditions de travail. Elle doit également garantir la protection

des agents publics (santé, discriminations, biais, etc.), favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, préserver la qualité du service public et contribuer à la préservation de l'environnement, en cohérence avec les enjeux de la transformation écologique.

Si cette proposition d'ouverture de négociation rejoint notre revendication, le calendrier, la méthode et les contenus restent à déterminer.

Rémunérations et carrières dans la Fonction publique

Une réunion de travail devait marquer l'ouverture du chantier sur les rémunérations et les carrières dans la Fonction publique. Aucune proposition n'a été faite par le gouvernement. Les syndicats ont décidé de quitter la séance.

Face à un ministre de l'Action et des Comptes publics qui annonce engager des réflexions pour la carrière et la rémunération des agents publics pour les prochaines années, tout en n'annonçant aucune mesure immédiate pour tenir compte de la situation actuelle, l'ensemble des organisations syndicales ont exprimé leur mécontentement et ont rappelé les nécessités suivantes :

- Mesures urgentes et immédiates pour compenser les pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation et à l'explosion des coûts de l'énergie.

- Augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation.
- Ouverture de véritables négociations sur les carrières et les rémunérations, incluant des négociations salariales permettant des premières avancées dès le PLF 2027.

Elles appellent solennellement le ministre à entendre leurs revendications et les attentes des agents publics.

L'équipe UNSA Fonction Publique

Bras de fer entre l'UNSA Fonction Publique et le ministère

L'urgence salariale est une priorité pour tous les agents publics avec une inflation qui repart à la hausse (+ 0,9 % en février, + 1,7 % en mars), avec des prix du carburant qui flambent.

L'UNSA Fonction Publique attend toujours la réponse à son courrier sur la nécessité de mesures concrètes et immédiates.

L'UNSA Fonction Publique demande l'ouverture d'une négociation sur les rémunérations, sur les grilles indiciaires (A, B et C) et sur la politique indemnitaire pour les trois versants.

Elle a rappelé, une nouvelle fois, son exigence d'une négociation salariale pour 2026 avec des mesures prises avant la fin de l'année. Elle estime qu'une amélioration des grilles et des carrières doit être décidée avant les élections présidentielles.

L'UNSA Fonction Publique rappelle la négociation engagée sur l'égalité professionnelle femme / homme. Celle-ci doit comporter un volet salarial permettant l'amélioration des rémunérations des filières les plus féminisées.

Le décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation depuis 2022 est important : 10 % ! L'indexation de la valeur de point d'indice sur l'inflation est une des pistes à travailler.

Pour l'UNSA Fonction Publique, les 5,7 millions d'agents publics attendent de leurs employeurs publics des mesures salariales concrètes et rapides. Il s'agit évidemment de choix budgétaires et politiques.

Luc Farré

Secrétaire général de l'UNSA Fonction Publique

Didier Leschi

Le travail comme vecteur d'intégration



De gauche à droite Laurent Escure, Frédéric Marchand, Didier Leschi, Philippe Fossier

Le 31 mars à Bagnolet, les Rendez-vous de l'UNSA recevaient Didier Leschi, directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), pour traiter de « L'immigration, un enjeu de société pour le monde du travail ».

Secrétaire national de l'UNSA, Frédéric Marchand introduit la séquence en rappelant deux écueils à éviter : « *Concernant l'immigration, il ne faut ni verser dans une vision angélique ni en faire la source de tous les maux de la société et entretenir ainsi le rejet et le racisme* ». D'où la nécessité de s'appuyer sur des données précises. Didier Leschi remercie l'UNSA de le convier à cet échange, « *la première organisation syndicale à le faire* », alors qu'il s'agit d'un « *sujet particulièrement important pour le monde du travail et même le mouvement ouvrier depuis ses origines* ». Le directeur de l'OFII observe que « *le débat se pose dans tous les pays d'Europe, à droite comme à gauche, et pas seulement avec la xénophobie comme grille de lecture* ». L'Europe est un continent particulier, car il accueille quelque 13 % d'immigrés quand l'Asie en reçoit 2 % ou l'Amérique latine 3 %. Quant à l'immigration subsaharienne vers le Maghreb, elle cause davantage de victimes refoulées dans le désert qu'on en déplore en Méditerranée ou dans la Manche.

Si cette question est souvent envisagée comme un problème, selon Didier Leschi, c'est en raison « *du découplage entre le développement économique et l'immigration* », en particulier en France où ce phénomène s'est accentué au fil du temps. Tandis que 4,5 millions de personnes disposent d'un titre de séjour, « *l'affaiblissement économique sape les fondements de l'Etat social* » et les capacités d'intégration de ces populations sur le marché du travail. Dans l'ensemble de l'UE, on assiste à « *un durcissement des règles sur l'immigration irrégulière, y compris de la part des pays qui avaient été des moteurs des avancées sociales* », par exemple en Scandinavie.

➤ Le choix de la désindustrialisation

Répondant aux questions des militants de l'UNSA présents, Didier Leschi insiste sur les spécificités françaises, comme le

choix fait par des gouvernements de tous bords de désindustrialiser. « *Le discours actuel sur la souveraineté industrielle, il a longtemps été inaudible* », remarque le directeur de l'OFII. Il déplore que, tout en facilitant l'entrée de nouvelles vagues d'immigration, on se soucie trop peu « *de dispenser une formation à ceux qui sont déjà là pour les intégrer dans le marché du travail* » et notamment ceux qui pourraient se destiner aux services à la personne par exemple, un secteur aux besoins croissants. Ajoutons à cela la paupérisation des services de l'État : « *Désormais il y a moins de fonctionnaires dans toutes les préfectures de France qu'au sein de la seule ville de Paris* ». L'engorgement des préfectures alimente une chronique médiatique dont les démagogues font leurs choux gras. Didier Leschi souligne aussi un paradoxe : « *Dans la restauration, on régularise des étrangers et dès qu'ils le sont, ils ne sont plus repris* », les employeurs préférant souvent des clandestins dépourvus de droits. Malgré tout, dit-il fort de son expérience de plusieurs décennies sur les questions d'immigration, « *la société française continue d'intégrer* ».

En conclusion, Laurent Escure insiste sur la nécessité d'aborder ces questions à partir d'éléments objectifs et non sous l'angle de fantasmes, ce que l'échange organisé dans le cadre de ce Rendez-vous de l'UNSA a précisément permis de faire.

Philippe Fossier

[Pour voir la vidéo du Rendez-vous](#)

**[Pour retrouver l'ouvrage de Didier Leschi :
https://tracts.gallimard.fr/collections/didier-leschi/products/ce-grand-derangement](https://tracts.gallimard.fr/collections/didier-leschi/products/ce-grand-derangement)**

GIRAF 2.0

UN OUTIL AU SERVICE DE VOTRE **AUTONOMIE**



Une solution **simple et sécurisée**
au service de
l'autonomie syndicale.

Un logiciel conçu pour **gérer les
adhésions, cotisations et
prélèvements** des syndicats.

POURQUOI CHOISIR **GIRAF 2.0** ?

1

GESTION SIMPLIFIÉE DES COTISATIONS

- Prélèvements automatiques intégrés
- Suivi des impayés facilité
- Échéances générées automatiquement

2

ACCOMPAGNEMENT INCLUS

- Aide à la configuration
- Intégration de vos données existantes
- Ecomsoft vous accompagne au quotidien

3

EXPORTS ET REQUÊTES SUR MESURE

- Requêteur personnalisable
- Exports adaptés à vos besoins syndicaux

SAISIE RAPIDE DES ADHÉRENTS

- Création et mise à jour efficaces
- Barèmes de cotisation personnalisables

4

CLOISONNEMENT DES DONNÉES

- Gestion fine des rôles utilisateurs
- Accès limité selon les responsabilités
- Données sécurisées

5

Une solution gratuite pour tous
les syndicats affiliés à l'UNSA



Connecté simplement
à HappyPal

ecomsoft

2 rue des frères Perret 87280 Limoges
09 72 170 310 contact@ecomsoft.fr

Surveillance GPS

Des garde-fous imposés aux employeurs



©Kannapat-stock.adobe.com

La surveillance des salariés par géolocalisation reste un sujet sensible pour les employeurs. Dans une décision du 18 mars 2026 (n°24-18.976), la chambre sociale de la Cour de cassation vient de réaffirmer une protection robuste de la vie privée face à la tentation du *Big Brother* managérial.

L'affaire concerne un salarié dont le véhicule professionnel est équipé d'un système de géolocalisation, officiellement installé pour « optimiser les tournées et assurer la sécurité des biens ». Cependant, l'employeur utilise les données extraites du GPS pour constater des écarts entre les horaires déclarés et la position réelle du véhicule motivant le licenciement pour faute grave du salarié.

Ce dernier conteste la licéité de cette preuve. Il estime que le dispositif était utilisé de manière détournée pour contrôler son temps de travail alors qu'il disposait d'une grande autonomie dans l'organisation de ses missions.

La Cour d'appel déboute le salarié, considérant que l'employeur était en droit d'utiliser ces données dès lors que le salarié avait été informé de l'existence du dispositif. Selon les juges du fond, la finalité de « sécurité » peut accessoirement justifier un contrôle de la présence sur site. Le salarié forme un pourvoi en cassation.

Un système de géolocalisation peut-il être utilisé pour contrôler le temps de travail d'un salarié, même si d'autres moyens de contrôle (comptes-rendus, pointages, rapports d'activité) sont techniquement possibles ou déjà en place ?

La Cour de cassation casse et annule la décision d'appel. Elle s'appuie sur le principe de proportionnalité issue de l'article L. 1121-1 du Code du travail pour décider que la géolocalisation ne peut être utilisée, pour contrôler le temps de travail, que lorsque ce contrôle ne peut pas être assuré par un autre moyen.

Dès lors que le salarié remettait des rapports d'activité réguliers et que son manager pouvait s'assurer du travail accompli par d'autres biais moins intrusifs, l'utilisation du GPS pour surveiller ses horaires était illicite. La preuve ainsi obtenue est nulle, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour nos praticiens du droit, cette décision soumet la licéité de la géolocalisation à quatre conditions cumulatives :

- Les données collectées le sont pour un objectif précis et ne peuvent être détournées à d'autres fins et notamment disciplinaires sous peine de sanctions par la CNIL et les juridictions.
- Le contrôle du temps de travail par GPS est proscrit s'il existe un moyen alternatif moins intrusif, tel qu'un système déclaratif. Là-aussi, ces moyens de vérifications et de contrôles devront avoir été rendus opposables préalablement aux salariés « surveillés » (principe de « transparence » de la méthode d'évaluation).
- Ainsi, le défaut d'information préalable du salarié ou/et l'absence de consultation du CSE entraîne, en raison de son caractère « invasif » ou « intrusif » et plus ou moins disproportionné, l'inopposabilité du dispositif, rendant les preuves obtenues irrecevables.
- Le dispositif doit impérativement garantir un droit à la déconnexion (désactivation) pendant les temps de pause et les trajets à caractère privé.

À noter que dans cette procédure, on s'étonnera particulièrement de la position des juges d'appel, en contravention avec les articles L. 1121-1, L. 1222-2 du Code du travail (finalité, lien direct nécessaire des évaluations), 6, 7 et 12 du RGPD.

Guillaume Trichard

Forfait jours

L'obligation de suivi n'est pas une option

©StockPhotoPro-stock.adobe.com

La Cour de cassation poursuit sa mission de « garde-fou » concernant les conventions de forfait annuel en jours. Par cet arrêt du 11 mars 2026 (n° 24-22.163), elle rappelle aux employeurs que la validité d'un forfait ne repose pas seulement sur la signature d'un contrat, mais sur l'effectivité quotidienne du suivi de la charge de travail.

Les faits : le contrat de travail d'un salarié engagé en tant que directeur technique prévoyait une convention individuelle de forfait en jours. Bien qu'il ait alerté sa hiérarchie sur une charge de travail « très soutenue » lors de ses entretiens de 2016 à 2018, l'employeur n'a organisé aucun entretien annuel pour les années 2019 et 2020 et n'a pris aucune mesure de renfort.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il est par la suite licencié pour inaptitude le 5 août 2021.

La cour d'appel prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle condamne l'entreprise à payer un rappel de prime de bilan pour l'année 2020 et juge la convention de forfait en jours inopposable, entraînant le paiement d'heures supplémentaires.

L'employeur conteste la décision et forme un pourvoi. Sur le deuxième moyen du pourvoi qui nous intéresse ici, la société affirme avoir respecté ses obligations pour l'année 2018 en produisant un compte-rendu d'entretien et conteste l'inopposabilité de la convention pour l'ensemble de la période.

L'absence d'entretiens de suivi de la charge de travail et l'absence de mesures correctives après les alertes du salarié rendent-elles la convention de forfait en jours inopposable ? Le caractère autonome d'un salarié et son absence d'alerte spontanée peuvent-ils dispenser l'employeur de son obligation de suivi effectif de la charge de travail ?

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de suivi effectif et régulier de la charge de travail pour garantir une durée de travail raisonnable. Elle constate que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien en 2019 et 2020 malgré ses alertes précises sur sa surcharge de travail. L'employeur ne justifiant d'aucune mesure pour y remédier, la convention de forfait est jugée inopposable. Le salarié est donc en droit de réclamer un décompte de son temps de travail selon le droit commun hebdomadaire.

Pour les représentants du personnel, cette décision rappelle que ces salariés souvent « s'épuisent en silence ». Les accords d'entreprise ou de branche doivent prévoir chaque fois que cela est possible des clauses protectrices « réelles », à savoir, au minimum, un entretien annuel. L'idéal est un point trimestriel. Soyez attentifs à l'absence d'entretien annuel dédié spécifiquement à la charge de travail et à l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle (souvent confondu à tort avec l'entretien d'évaluation des performances). Les courriels tardifs (fréquents en jurisprudence), leurs envois après 20 h ou le week-end sont la preuve d'un défaut de suivi du repos quotidien et hebdomadaire. L'existence d'un dispositif d'alerte encadré par l'accord collectif permet au salarié au forfait de signaler sa surcharge sans crainte de représailles. En ce sens, vous pouvez demander la communication du document de suivi des jours travaillés (art. D. 3171-10 du Code du travail).

Les cadres au forfait ne sont pas des cadres contraints à un « forfait sans limites ».

Christian Herges

Relance de la natalité

Quelles conditions pour les femmes ?



Oksana Kuzmina-stock.adobe.com

À première vue, la fête des mères n'a rien de controversé. Dans notre imaginaire, c'est un moment de lien entre une mère et son enfant où les colliers faits maison rivalisent avec les bouquets de pivoines, moment qui pourrait presque faire oublier une petite musique politique. Douce en apparence, mais franchement insistante : et si le plus beau cadeau qu'une femme puisse faire à la société, c'était... de faire des enfants ?

Vestige d'une époque que nul ne souhaite revivre, où la célébration de la famille relevait d'une politique nataliste, la fête des mères portait aussi une vision étroite de la place des femmes, réduites au rôle de mères au foyer. L'idéologie qui a présidé à son instauration n'est pas si éloignée de certains discours encore portés aujourd'hui, dans des sphères politiques ou associatives proches d'une droite conservatrice, ou extrême.

Avec les appels à « relancer la natalité », la fête reprend parfois des airs de campagne démographique. Pourtant, derrière cette injonction à procréer, les causes bien réelles qui freinent ou empêchent les naissances sont trop souvent passées sous silence : précarité, crise écologique, conditions de travail, accès aux soins, hausse de l'infertilité. Faire des enfants oui, mais dans quelles conditions et avec quels moyens concrets pour les élever dignement ?

L'obsession nataliste est un marqueur de l'extrême droite. Elle permet d'articuler plusieurs logiques : le sexisme, le contrôle du corps des femmes, la promotion de la famille nucléaire hétérosexuelle et le racisme. La natalité est également un moyen de contrer le « grand remplacement ». Pierre-Édouard Stérin n'est d'ailleurs pas le seul milliardaire à mener cette bataille : Vincent Bolloré la mène lui aussi, en s'appuyant sur la puissance de ses médias pour diffuser une vision très conservatrice des rôles de genre et de la société.

À force de présenter la maternité comme un devoir presque civique, on finit par réduire les femmes à une fonction biologique. Une vision qui n'a rien de moderne : la femme idéale y est d'abord mère, ensuite épouse, et seulement après, citoyenne.

L'égalité devient une option, l'émancipation une inquiétude. Quant aux politiques publiques favorisant l'autonomie : crèches, égalité salariale, lutte contre les violences, elles passent souvent au second plan.

Dans ce contexte, la montée du masculinisme n'est pas un accident. Elle accompagne ce retour en arrière, en réhabilitant une hiérarchie entre les sexes. Derrière les discours sur « la crise de la virilité », c'est souvent la nostalgie d'un ordre social où chacun restait « à sa place » qui s'exprime.

Les femmes d'aujourd'hui ont des revendications autrement plus concrètes. Elles demandent des salaires égaux, des carrières sans plafond de verre, des services publics qui permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle, des crèches accessibles, et surtout le respect de leurs choix de vie, qu'ils incluent ou non la maternité.

Célébrer les mères, pourquoi pas, à condition de ne pas instrumentaliser cette fête pour remettre au goût du jour une politique nataliste qui oublie l'essentiel : les femmes ne sont pas des variables d'ajustement démographique ni des outils de politique publique.

Et si, cette année, on offrait autre chose que des fleurs ? Des droits, des moyens et un peu moins de nostalgie pour un passé qui, pour beaucoup de femmes, n'avait rien d'idyllique.

Jessica Guineau

SOLUTIONS CSE

Le salon des acteurs des CSE

23 salons au 2^{ème} semestre 2026



1 jour
11 salons



2 jours
10 salons



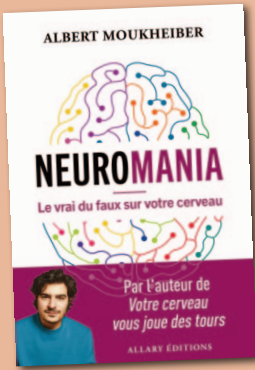
1 salon national
1 salon



Les RDV CSE
1 salon



3 questions à



Après son premier essai adapté en documentaire sur Arte et traduit en 12 langues, *Votre cerveau vous joue des tours*, Albert Moukheiber démonte ici les idées reçues sur le cerveau et les dérives d'une vision qui voudrait tout expliquer par les neurones. Accessible et stimulant, cet ouvrage invite à prendre du recul sur nos émotions et nos comportements pour mieux comprendre ce qui nous influence vraiment.

Neuromania
d'Albert Moukheiber
aux Éditions Allary

Retrouvez Albert Moukheiber dans une passionnante série d'émissions *Podcast de France culture, la perception de la réalité avec Albert Moukheiber*



Apparu à la Révolution française, notre emblématique drapeau tricolore issu de la cocarde « bleu blanc rouge » symbolise l'unité de la Nation. Contesté tantôt par le drapeau blanc réactionnaire, tantôt par le drapeau rouge révolutionnaire, il portera les symboles des pouvoirs en place, telles la francisque et la croix de Lorraine. C'est cette histoire mouvementée qu'a connue pendant deux siècles et demi le drapeau français que ce livre raconte.

Le Drapeau tricolore
de Philippe Foussier
aux Éditions Dervy



© Alain Bujak pour les éditions Futuropolis

1 Pouvez-vous nous dire comment est né ce projet d'écriture ?

Comme tous les couples, le soir, nous nous racontons nos journées de travail. Celles de Françoise, ma compagne, me semblent depuis longtemps très intéressantes, au sens où elles nous parlent d'un sujet un peu invisibilisé mais fondamental : l'accompagnement des personnes atteintes de troubles cognitifs. Il me semblait utile de raconter ce quotidien, de choisir la bande dessinée comme moyen idéal de le faire. Alors j'ai construit ce récit comme un dialogue dans un couple, un voyage entre l'intime et l'universel. J'ai dû d'abord vaincre les fortes réticences de Françoise. Elle me répétait que les pathologies neurodégénératives sont anxiogènes, qu'une BD sur ce thème n'allait peut-être pas intéresser grand monde et qu'elle ne serait pas facile à concevoir. De plus, son tempérament ne l'incite pas à se mettre en avant. Alors j'ai attendu que le temps fasse son effet. Le projet a lentement mûri pendant quinze ans, jusqu'à ce qu'elle accepte de porter la question de l'accompagnement des personnes touchées par les maladies neurodégénératives sur la place publique ; ce qui lui a permis, je crois, de surmonter ses réticences. La création proprement dite du livre s'est étirée sur plus de deux ans au cours desquels je l'ai beaucoup questionnée sur son quotidien. Ce processus a été à la fois exigeant, chronophage et passionnant pour nous deux. Le livre s'est construit progressivement, au fil de ces

conversations intenses. Ce fut une période faite d'introspection, d'émotions, qui restera sans doute comme l'un des moments les plus singuliers de notre vie de couple.

2 Votre travail met régulièrement en lumière des mondes professionnels ou des réalités sociales peu visibles. Pourquoi est-ce important pour vous ?

Ces histoires concernent une grande partie de la société. La maladie d'Alzheimer, la plus connue de ces pathologies, touche aujourd'hui environ 1,4 million de personnes en France. Si l'on considère les proches, les familles, les aidants, ce sont plusieurs millions de vies qui sont directement impactées.

Pourtant, ces réalités restent souvent en retrait dans l'espace public. Elles sont peu représentées, peu racontées, comme si elles subissaient une forme de silence collectif. Il me semble important, en tant qu'auteur, de contribuer à leur donner une place, une visibilité, une voix.

L'accueil réservé au livre depuis sa parution en octobre dernier montre à quel point le besoin est là. Cela fait plus de trente ans que je publie des livres de bande dessinée et je n'ai jamais reçu autant de courrier que pour *Là où tu vas*. Beaucoup de lecteurs et de lectrices semblent se reconnaître, directement ou indirectement, dans ces situations.

Étienne Davodeau

Figure majeure de la bande dessinée documentaire et sociale, Étienne Davodeau est lauréat du prix « Bulles du travail » 2025, dont l'UNSA est partenaire pour son album *Là où tu vas*. Dans cet ouvrage sensible et profondément incarné, il explore, à travers le métier de sa compagne Françoise Roy, l'accompagnement des personnes atteintes de maladies neurodégénératives. Le récit, intime et universel, touche par sa justesse, sa pudeur et son hommage à celles et ceux qui prennent soin des autres, tout en interrogeant notre rapport à la mémoire, à la fragilité et au lien.



Le livre devient alors un support de dialogue : il permet d'échanger, de partager des expériences, d'exprimer des peurs mais aussi des espoirs. Il permet aussi à celles et ceux qui le lisent de se saisir des quelques clés - très simples mais très efficaces - que Françoise y propose pour accompagner au mieux nos proches touchés par ces maladies. C'est l'une des fonctions essentielles du récit : créer du lien et ouvrir des espaces de parole.

3 **Votre bande dessinée est sous-titrée *Voyage au pays de la mémoire qui flanche*. Qu'avez-vous appris de ce voyage ? Qu'aimeriez-vous que vos lecteurs et lectrices en retiennent ?**

Ce que l'on perçoit immédiatement, face à ces maladies, ce sont leurs effets les plus visibles : la mémoire qui s'efface, les repères qui se brouillent, l'autonomie qui s'estompe. C'est une réalité dure, incontestable et souvent vertigineuse. Mais le travail de Françoise consiste justement à décaler le regard.

Il s'agit de ne pas réduire les personnes malades à leur pathologie, mais de continuer à voir ce qui demeure. L'idée est simplement de se dire : la maladie et ses conséquences sont là, mais à côté, il reste à la personne des capacités, des compétences sur lesquelles on peut longtemps s'appuyer pour que de belles choses

arrivent encore. La personne est toujours là, même si elle change, même si la relation évolue. À nous de savoir la faire évoluer. Là est le métier de Françoise.

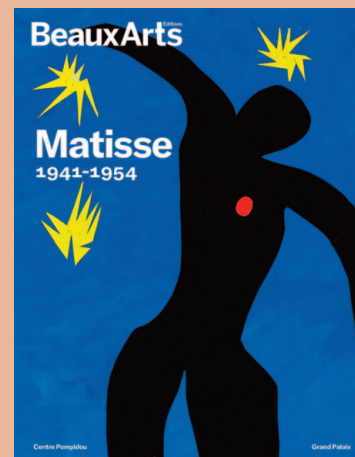
Ce voyage m'a appris qu'il est possible d'adopter une posture à la fois lucide et positive. Reconnaître la difficulté sans renoncer à la dignité de la personne, ni à la relation qu'on entretient avec elle. La maladie transforme les liens au sein du couple, dans la famille, dans les cercles amicaux. Elle oblige à réinventer les façons d'être ensemble.

J'aimerais que les lecteurs retiennent que la personne malade reste une personne avant tout. Jusqu'au bout, malgré les altérations, il est possible de partager des moments, de créer du sens, de faire exister du lien. Ce n'est pas simple, bien sûr, mais il y a encore, et toujours, de belles choses à vivre et à construire.

Et comme l'écrit Françoise dans la postface de mon livre : *« J'espère que ces pages pourront, à leur mesure, contribuer à la mise en place d'un accompagnement adapté qui donnera à ces personnes une vie meilleure. Elles ont toute leur place au sein de la société.*

*Ne les oublions pas
Ne les enfermons pas
Ne les excluons pas
Accompagnons-les ».*

Propos recueillis par
Françoise Def



D'une ampleur sans précédent en France, l'exposition *Matisse 1941-1954* rassemble plus de 300 œuvres - peintures, dessins, gouaches découpées, livres illustrés, textiles et vitraux - provenant de diverses collections. Elle éclaire les treize dernières années de création de l'artiste pendant lesquelles il s'est autorisé toutes les audaces plastiques.

L'exposition Matisse 1941-1954
est à voir au Grand Palais à Paris
jusqu'au 26 juillet 2026



Cette expérience immersive invite les visiteurs à revivre l'épopée du Titanic, alliant technologie de pointe et faits historiques. Des projections monumentales à 360 degrés vous plongent au cœur du navire, depuis sa construction dans les chantiers navals de Belfast jusqu'à son destin tragique dans la nuit du 14 au 15 avril 1912. Le parcours permet de découvrir des objets d'époque originaux, d'explorer les ponts, les différentes classes, les cabines et même l'épave du paquebot.

La légende du Titanic
est à voir à La Villette à Paris
jusqu'au 31 août 2026

Un changement du rapport au travail chez les jeunes actifs ?



©BalanceFormCreative-stock.adobe.com

Contrairement aux idées reçues, les jeunes ne rejettent pas le travail. Selon le Céreq, aucune étude ne démontre un changement du rapport au travail spécifique aux 18-30 ans. En revanche, ils figurent parmi les publics les plus exposés aux évolutions du marché du travail, notamment dans un contexte d'instabilité économique accrue.

Une quête de sens sous contraintes ?

Pour le Céreq, entre 2020 et 2023, près d'un quart des jeunes titulaires d'un CDI, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, ont quitté leur emploi. Cette tendance s'inscrit dans un contexte post-Covid marqué par une intensification des mobilités professionnelles et une remise en question du rapport au travail chez de nombreux actifs, dont les jeunes.

Cependant, cette dernière ne se limite pas à une recherche de meilleures opportunités professionnelles, mais traduit aussi une attente accrue vis-à-vis du **sens** même du travail comme le sentiment d'utilité, la concordance entre les valeurs personnelles et professionnelles et les conditions de travail.

De plus, les transformations du travail observées sur le long terme permettent d'éclairer ces nouvelles aspirations. Depuis le milieu des années 1970, la durée annuelle du travail a diminué d'environ 17 %. Toutefois, cette évolution quantitative masque une intensification du travail mais aussi, pour les **jeunes**, davantage d'insécurité professionnelle, de contrôle hiérarchique renforcé, de contraintes physiques et un faible degré d'autonomie.

Une insécurité professionnelle persistante

Malgré un niveau de qualification **plus élevé**, les jeunes restent davantage exposés à la précarité, aux périodes de chômage et à

un accès restreint à certaines protections sociales. En effet, 12,3 % des jeunes en emploi sont en CDD de moins de 3 mois ou en intérim, 21,5 % des jeunes actifs sont au chômage et **le RSA n'est toujours pas accessible**, sauf exceptions, aux moins de 25 ans.

L'UNSA se bat pour réduire la précarité de l'emploi et plaide pour une politique volontariste sécurisant l'entrée dans l'emploi. Trop de jeunes se sentent aujourd'hui exclus du collectif de travail, avec la crainte de perdre leur emploi. Près d'un quart de ceux qui interrompent leurs études doivent trouver un emploi, souvent alimentaire, pour subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille. Dans ces situations, l'urgence économique relègue la quête de sens au second plan.

Redonner du sens à l'engagement collectif

Face aux mutations du monde du travail, l'enjeu n'est plus seulement d'accompagner les transformations économiques, mais de renforcer le sens du travail et du collectif. Cela implique de favoriser la coopération entre générations et de garantir à chacune et chacun des conditions d'emploi dignes et durables.

Pour l'UNSA, afin d'atteindre ces objectifs il convient notamment de :

- Lutter contre la précarité de l'emploi, notamment en limitant les contrats courts.
- Mettre en place un accompagnement personnalisé, humain et de qualité pour les jeunes.
- Combattre les différentes formes de **discriminations** qui continuent de prospérer au travail et dans la société.

Il faut repenser les organisations en intégrant les attentes exprimées par les jeunes et les actifs en général notamment, justice sociale, reconnaissance, équilibre des temps de vie, engagement écologique.

Les valeurs portées par l'UNSA doivent constituer un levier concret d'engagement et de transformation du monde du travail.

Chloé Le Dref - Rym Gouvier-Seghrouchni

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet
(Chèque à l'ordre de l'UNSA)

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,6 millions de personnes protégées
- Plus de 106 500 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

CULTIVER LE LIEN SOCIAL EN SOUTENANT LA CULTURE

Upcoop s'engage à démocratiser l'accès à la culture en coopérant avec les représentants du personnel et les acteurs culturels.

- **Tous les univers de la lecture accessibles avec Chèque Lire :**
Livres, abonnements presse.
- **De nombreuses activités culturelles accessibles avec Chèque Culture :**
Concerts, spectacles, musées, cinéma, festivals.
- **Des bons plans et des réductions toute l'année avec la billetterie Upcoop.**



Des solutions de paiement dédiées à la culture.

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop