

UNSaMag

UNSA Magazine • N°258 juillet-août 2026 • prix : 2,50 €

**LE TEMPS
NOUS APPARTIENT**



Besoin d'un coup de main ?



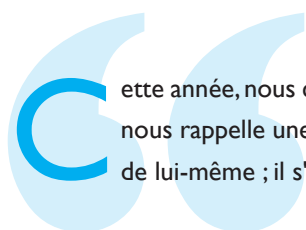
Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

La lutte du temps libre !



Cette année, nous célébrons les 90 ans des congés payés. Un anniversaire qui nous rappelle une vérité essentielle : le progrès social ne s'est jamais offert de lui-même ; il s'est toujours conquis.

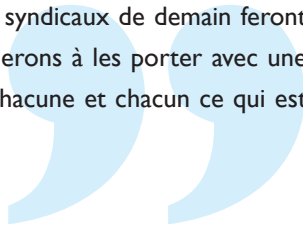
En 1936, partir quelques jours en vacances avec sa famille n'était pas un privilège. C'était l'aboutissement d'un long combat porté par les salariés, leurs organisations syndicales et un immense élan populaire. Comme l'avait été auparavant la conquête de la journée de huit heures, obtenue au prix de décennies de mobilisations. Derrière chacune de ces avancées, il y avait une même conviction : le temps ne peut être entièrement soumis au travail.

Le temps libre n'est pas un luxe. Il est un droit. C'est le temps de la famille, des amis, de l'engagement associatif, de la culture, du sport, de la découverte ou simplement du repos. C'est aussi le temps qui permet à chacun de vivre pleinement sa citoyenneté. Une société qui ne laisse plus de temps à ses citoyens s'expose à l'épuisement, au repli et aux fractures.

Aujourd'hui, les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle se brouillent. Les outils numériques prolongent parfois la journée de travail. Les nouvelles formes d'emploi, l'intensification des rythmes et la recherche permanente de productivité rendent plus précieuse encore la maîtrise de notre temps.

Le syndicalisme a donc une responsabilité nouvelle : défendre les salaires, bien sûr, mais aussi défendre le temps. Le temps de vivre, le droit à la déconnexion, la qualité de vie au travail, un meilleur équilibre entre les temps de vie, et demain de nouveaux droits adaptés aux mutations du travail.

L'histoire sociale nous enseigne une leçon d'optimisme : ce qui semblait impossible hier est devenu une évidence aujourd'hui. Les combats syndicaux de demain feront naître de nouvelles conquêtes. À l'UNSA, nous continuerons à les porter avec une certitude : le progrès social consiste aussi à rendre à chacune et chacun ce qui est le plus précieux... du temps pour vivre.



Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

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

Actu nationale

- OPH : un pilier du logement social à défendre 6
- Conflit générationnel : halte aux préjugés ! 7
- Jeunes : pourquoi les politiques de l'emploi passent-elles à côté de l'essentiel ? 8-9
- Une politique sociale, plusieurs objectifs : possible ? 10-11

Europe et International

- CIT 2026 : des avancées sociales sous tension 12-13

Dossier

- Élu du personnel, un engagement à double tranchant 15-18

Libertés et droits humains

- Les droits sociaux, leur histoire, leur avenir 19

Fonction publique

- Protéger les agents publics, c'est l'affaire de tous 20-21
- Tous mobilisés le 29 septembre

Actu nationale

- Retraites, emploi, immigration et équilibre du système 22-23

Focus juridique

- Droits du RSS lors de la négociation du protocole électoral 24
- Annoncer ma grossesse... si je le souhaite 25

Ils-elles font l'UNSA

- Mobilisation des équipes Stellantis Poissy et Decathlon 26

Culture et Société

- Trois questions à Flore Montoyat 28-29

Ils-elles font l'UNSA

- Portraits de militants 30

Adhésion UNSA Magazine 30

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 6134 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leurs côtés dans leurs entreprises en quelques semaines seulement.

Santé privée

- Clinique Conti
L'Isle-Adam (95) - 147 salariés
- Clinique de Pierrefitte
Pierrefitte-sur-Seine (93) - 139 salariés
- IME les Vergnes
Boulazac (64) - 80 salariés
- Mutualité française Jura
Lons-le-Saunier (39) - 271 salariés
- ASEI CSE Garonne
Ramonville-Saint-Agne (31)
- Association de l'enfance du Var
La Garde (83) - 372 salariés

Santé publique

- CH de la Nièvre
La Charité-sur-Loire (58) - 682 salariés

Bureau études

- Cap Ingelec
Mérignac (33) - 342 salariés
- Novae services
Paris (75) - 206 salariés
- Open Work
Puteaux (92) - 845 salariés

Publicité

- Ogury France
Paris (75) - 127 salariés

Transport

- Transport Nicolas Veray
Chateaufort (13) - 112 salariés

- Transdev aéroport transit
Roissy-en-France (95) - 42 salariés

Médecine du travail

- OPSAT
Dole (39) - 190 salariés

Éducation

- École secondaire privée des Roches
Verneuil (27) - 71 salariés

Aérien

- WFS France aviation - Paris (75)
- Aéroport de Brest ouest
Guipavas (29) - 64 salariés
- Aéroport de Caen - Carpiquet (14)
- CSEC Air France
Roissy-Charles de Gaulle (93) - 117 salariés

Services

- XPO Maintenance
Saint Rambert d'Albon (26) - 185 salariés
- Portelo - Toulon (83) - 45 salariés

Commerces

- Carrefour
Vénissieux (69) - 546 salariés
- Bechtel direct
Illkirch-Grattenstaden (67) - 127 salariés

Déchets

- SIVOM
Varennnes-Jarcy (91) - 122 salariés

Sécurité

- ICTS France
Colombier-Saugnieu (69)
- Hub Safe
Tremblay-en-France (93) - 1122 salariés
- Polygard Sécurité
Bischheim (67) - 203 salariés
- Watch Over
Tremblay-en-France (93) - 22 salariés

Territoriaux

- Ville de Villebon s/Yvette
Île-de-France (91)
- Fontenay-aux-Roses
Île-de-France (92)
- Agglo Roissy Pays de France
Île-de-France (95)
- Mairie et CCAS de Gigan
Occitanie (34)
- Mairie et CCAS d'Agde
Occitanie (34)
- SICTOM Age Pézenas
Occitanie (34)
- Ville de Nancy et CCAS
Grand-Est (54)
- Ville de Notre-Dame-de-Bondeville
Normandie (76)
- Communauté d'Agglomération
Baie de Somme - Hauts-de-France (80)

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://nuage.unsa.org/index.php/s/ZxN2rzmmr2dTDkr>

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 258 JUILLET-AOÛT 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 : JUILLET 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

Élections des CSE dans les Chambres de Commerce et de l'Industrie (CCI)

Au sein de la nouvelle convention collective des CCI, l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 2300 voix (+ 1000 voix) et 33,9 % des suffrages (+ 15,2 points). L'UNSA est le seul syndicat qui progresse. La CFDT obtient 39,6 %, la CGT 13,1 % et la CGC 11,8 %.

Voici les résultats de chaque CSE régional :



- CCI Guyane** - Cayenne (973) - 56 salariés : l'UNSA est le seul syndicat représentatif avec 100 % des voix.
- CCI BFC** - Dijon (21) - 434 salariés : l'UNSA est 1^{ère} avec 42,4 % des suffrages (+ 15 points).
- CCI Nouvelle-Aquitaine** - Bordeaux (33) - 1265 salariés : l'UNSA prend la 1^{ère} place avec 78,6 % des voix (+ 44 points).
- CCI Hauts-de-France** - Lille (59) - 1125 salariés : l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 55,1 % des voix (+ 36 points).
- CCI Normandie** - Carpiquet (14) - 924 salariés : l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 55,1 % des suffrages (+ 34 points).
- CCI PACA** - Marseille (13) - 1069 salariés : l'UNSA est le 2^e syndicat avec 24,2 % des voix (+ 24,2 points).
- CCI PDLL** - Saint-Herblain (44) - 1001 salariés : l'UNSA prend la 2^e place avec 21,3 % des voix (+ 19 points).
- CCI Réunion** - Saint-Denis (974) - 281 salariés : l'UNSA est 2^e avec 21,3 % des suffrages (+ 4 points).
- CCI Corse** - Ajaccio (20) - 1097 salariés : l'UNSA est 2^e avec 24,4 % des suffrages (+ 4 points).
- CCI Grand-Est** - Paris (75) - 683 salariés : l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 30,8 % des voix (+ 7 points).
- CCI Bretagne** - Saint-Jacques-de-la-Lande (35) - 1002 salariés : l'UNSA prend la 2^e place avec 20,2 % des voix (+ 8 points).
- CCI Paris-IDF** - Paris (75) - 2444 salariés : l'UNSA est 3^e avec 15,4 % des voix.
- CCI AURA** - Lyon (69) - 1279 salariés : l'UNSA obtient 16,8 % des voix (+ 5 points).
- CCI Occitanie** - Blagnac (31) - 624 salariés : l'UNSA obtient 10,5 % des voix (+ 5 points).

- **Labo Leo Pharma - Courbevoie (92) - Ind. Pharma - 194 salariés** - L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 58,9 % des voix et 76 nouvelles voix.
- **Almirall SAS - Issy-les-Moulineaux (92) - Ind. Pharma - 63 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des suffrages avec 37 nouvelles voix.
- **Molnlycke Health Care - Wasquehal (59) - Fabrication Pharma - 189 salariés** - L'UNSA obtient 83,9 % des voix (+ 32 voix).
- **SBM Formulation - Béziers (34) - Chimie - 97 salariés** - L'UNSA obtient 27,5 % des voix (+ 13 points).
- **Holliday Premium Pigments - Comines (59) - Chimie - 118 salariés** - L'UNSA obtient 15,6 % des voix.
- **Comptoir Agricole - Hochfelden (67) - Coopérative 5 branches - 236 salariés** - L'UNSA obtient 74,7 % des voix (+ 27 voix).
- **ADSEAAV 83 - La Garde (83) - Nexem* - 432 salariés** - L'UNSA gagne sa représentativité avec 10,3 % des suffrages.
- **Association du Grand Lieu - Epaignes (27) - Médico-social - 157 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix (+ 14 voix).
- **Centre Médical Germaine Revel - Chabanière (69) - FEHAP* - 168 salariés** - L'UNSA obtient 19,4 % des voix.
- **IME Ler Vergnes - Boulazac Isle Manoire (24) - FEHAP* - 81 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des suffrages (+ 33 voix).
- **Wibaie - Cholet (49) - Métallurgie - 473 salariés** - L'UNSA obtient 22,3 % des suffrages et gagne 66 nouvelles voix.
- **Kyndryl France - Courbevoie (92) - Métallurgie - 1122 salariés** - L'UNSA obtient 45,1 % des voix et 358 nouvelles voix.
- **Bechtle Direct - Illkirch-Graffenstaden (67) - Articles de bureau - 100 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des suffrages (+ 59 voix).
- **Allianz Direct - Saint-Ouen (93) - Assurance - 263 salariés** - L'UNSA obtient 16,7 % des suffrages (+ 56 voix).
- **Primever Limousin - Donzenac (19) - Transports routiers - 123 salariés** - L'UNSA obtient 46,4 % des voix.
- **Lahaye Frigo - Etreilles (35) - Transports routiers - 146 salariés** - L'UNSA obtient 75,6 % des voix.

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

* FEHAP : hospitalisation à but non lucratif

* Nexem : établissement pour personnes inadaptées et handicapées.

OPH

Un pilier du logement social à défendre



©Marina-stock.adobe.com

Dans le monde des bailleurs sociaux, qui comprend aussi les Entreprises sociales pour l'habitat et les coopératives HLM, les Offices publics de l'habitat (OPH), acteurs historiques du logement social, sont les seuls à avoir un statut d'établissement public. Créés et pilotés par les collectivités, ils incarnent l'intérêt général et la vocation première du logement social : loger ceux qui en ont le plus besoin dans les territoires, hors de toute logique de profit. Ensemble, avec leurs coopératives rattachées et les Sociétés anonymes de coordination (SAC), ils gèrent plus de 2 millions de logements, abritant près de 5 millions de personnes.

Les OPH et structures associées, loin d'être de simples gestionnaires de logements, sont un levier de la politique publique du logement, au croisement de la cohésion sociale, de l'aménagement du territoire, de l'emploi, des mobilités et de la transformation écologique. Car le logement est un sujet central qui conditionne l'accès au travail, à l'école, à la santé, aux services publics et à l'autonomie.

Le logement social doit redevenir une priorité nationale

Pour l'UNSA, répondre à la crise du logement suppose un choix politique clair : refaire du logement social une priorité. Les besoins explosent, les délais d'attente s'allongent, les salariés, les jeunes, les familles monoparentales ou les retraités modestes peinent à se loger, tandis que les classes populaires et moyennes sont repoussées toujours plus loin des centres urbains.

Pour cela, il faut relancer une politique ambitieuse de construction et de rénovation, soutenir durablement les bailleurs sociaux

et adapter l'offre aux besoins : petits logements, accessibilité, logements familiaux dans les bassins d'emploi, réponse renforcée pour les étudiants. Le logement social ne doit plus être une variable d'ajustement budgétaire : c'est un investissement social, économique et écologique.

Or, l'État continue à se désengager : baisse des financements, transferts de charges non compensés, pression accrue sur les organismes, fragilisant la capacité des acteurs, dont les OPH et structures associées à construire, rénover, entretenir le parc, maintenir un service de proximité de qualité et à garantir leur mission de service.

Défendre les personnels, c'est défendre le service public du logement

Dans ce contexte, les agents, agentes, salariés et salariées des OPH et structures associées subissent de plein fouet les contradictions d'une politique qui les contraint à faire toujours plus avec toujours moins : pression sur les effectifs, charge de travail accrue, conditions d'emploi fragilisées, perte de sens, stagnation salariale, montée des risques psychosociaux. Or, il n'y a pas de politique du logement efficace sans personnels qualifiés, respectés et associés aux choix de gestion.

L'UNSA défend à la fois les droits des personnels et la qualité du service. Cela suppose un dialogue social réel, la reconnaissance des métiers, des parcours et des compétences, ainsi qu'une gestion qui ne soit pas dictée par la seule logique financière.

Jennifer Ducrocq

Conflit générationnel

Halte aux préjugés !

Il arrive d'entendre que les baby-boomers sont responsables du déficit public. Ils sont également parfois qualifiés de « génération dorée », considérés comme bénéficiaires de l'euphorie économique des Trente Glorieuses, d'un accès facile à l'immobilier et de salaires confortables qui garantissent de bonnes pensions. Ils sont parfois accusés de représenter une charge croissante pour les générations actives et de mettre à profit leur poids démographique et électoral afin de préserver des politiques publiques favorables à leurs intérêts.

Pour Hippolyte d'Albis, professeur à l'École d'économie de Paris, les baby-boomers ont globalement bénéficié de conditions économiques favorables (croissance, emploi, patrimoine), mais les qualifier simplement de « génération privilégiée » est une simplification qui ignore les fortes inégalités internes et le contexte historique spécifique.

Des inégalités intragénérationnelles plus qu'intergénérationnelles

Pour des économistes comme Thomas Piketty, les inégalités se situent davantage au sein d'une même génération qu'entre générations. Cependant, on observe aujourd'hui une transmission intergénérationnelle de la pauvreté et des difficultés sociales particulièrement forte. Pour les plus modestes, l'ascenseur social fonctionne de moins en moins, et la société tend de plus en plus à devenir une société d'héritiers.

Des retraités choyés ?

Si les dépenses de retraite progressent fortement, c'est parce que le nombre de retraités s'accroît, du fait de l'augmentation de l'espérance de vie.

Mais l'effort collectif en direction des personnes âgées a tendance à se réduire. C'est la conséquence de multiples réformes : introduction de la CSG, désindexations des pensions sur les salaires, relèvement des âges de départ à la retraite, introduction de mesures de décote... Les retraités mesurent au fil des ans, l'érosion de leur revenu de remplacement.

La question du logement

Les chiffres sur l'accès à la propriété peuvent être trompeurs s'ils sont pris isolément : la part des moins de trente ans propriétaires est passée de 11,2 % en 1998 à 16,7 % en 2021, mais cette évolution ne signifie pas nécessairement que l'accès au logement est plus facile pour les jeunes aujourd'hui. Elle doit être mise en perspective avec la hausse des prix de l'immobilier, le recours plus fréquent à l'aide familiale ou à l'héritage, ainsi qu'avec le fait que l'accès à la propriété est souvent plus tardif qu'auparavant.

Qui supporte la redistribution ?

Selon les études menées par Hippolyte d'Albis, avant 24 ans et après 59 ans, on consomme davantage que ce que l'on gagne.



©Sabrina-stock.adobe.com

En moyenne, une personne passe 57 % de sa vie à bénéficier de la redistribution, et 43 % de sa vie à contribuer à la redistribution.

Si la hausse de l'espérance de vie a augmenté le poids des plus âgés, la baisse de la natalité s'est traduite par une diminution de l'effort à fournir pour la prise en charge des jeunes. Par ailleurs la progression du taux d'emploi des femmes a contribué à financer l'arrivée à la retraite des boomers.

Des solutions possibles

Pour consolider l'équilibre de notre système de retraites, il faut, entre autres, conforter la proportion d'actifs qui produisent plus qu'ils ne reçoivent. Toujours selon Hippolyte d'Albis, si l'on parvenait à faire progresser le taux d'emploi des femmes et des seniors au même niveau que celui des hommes, de 25 à 49 ans, le financement de nos régimes de retraites serait assuré.

Les travaux de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) montrent qu'une hausse des salaires, notamment lorsqu'elle résulte d'une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, entraîne mécaniquement une augmentation des cotisations sociales, contribuant ainsi, aussi, à améliorer l'équilibre financier du système de retraite.

Face au recul de la natalité, l'accueil de travailleurs immigrés constitue une réponse, à l'encontre des préjugés xénophobes qui sévissent dans une partie de l'opinion.

Des solutions possibles, sans doute plus efficaces que la stigmatisation des seniors !

L'équipe UNSA Retraités

Jeunes : pourquoi les politiques de l'emploi passent-elles à côté de l'essentiel ?



©eakgrungenerd-stock.adobe.com

Pour l'UNSA, il est temps de changer de regard : une politique de jeunesse ambitieuse ne peut pas se limiter à améliorer le taux d'emploi, elle doit s'attaquer à l'ensemble des freins qui empêchent les jeunes d'accéder à une véritable autonomie.

Depuis plusieurs années, les politiques publiques en direction des jeunes se concentrent principalement sur l'accès à l'emploi. Si l'insertion professionnelle constitue un enjeu majeur, elle ne peut à elle seule garantir l'autonomie et l'émancipation des nouvelles générations. Les résultats de l'Indice UNSA de juin 2026 montrent que les difficultés rencontrées par les jeunes dépassent largement la seule question de l'emploi et tiennent aussi aux conditions dans lesquelles ils vivent, se logent et construisent leur avenir.

➤ Une politique publique uniquement centrée sur le taux d'emploi

Depuis plusieurs années, les politiques publiques de jeunesse privilégient l'amélioration du taux d'emploi des jeunes et l'adéquation entre leurs formations et les besoins des métiers dits « en tension ». Cependant, l'accès à un emploi, surtout lorsqu'il est précaire ou faiblement rémunéré, ne garantit pas l'émancipation.

Jamais les jeunes n'ont été aussi diplômés. Pourtant, le taux de chômage demeure élevé, atteignant 21,1 % au premier trimestre 2026, et les débuts de carrière sont souvent marqués par des difficultés à accéder à un emploi stable. La part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETs) reste également

importante, à 13,1 % au premier trimestre 2026. Ce sont ces jeunes qui sont les plus touchés par les coupes budgétaires, notamment dans les programmes d'insertion (missions locales, CEJ, POEI, etc..).

Ce constat est largement partagé. Selon l'indice du moral des salariés de juin 2026, 68 % des répondants estiment que les jeunes ont moins de possibilités que leurs aînés d'accéder à un emploi stable correspondant à leurs aspirations. Cette perception atteint même 90 % chez les 18-24 ans.

Et les difficultés ne s'arrêtent pas une fois arrivés dans l'emploi : le faible niveau de rémunération apparaît comme le deuxième obstacle identifié dans l'Indice UNSA pour accéder au même niveau de vie que les générations précédentes.

Cette fragilité économique ne concerne d'ailleurs pas seulement les jeunes actifs mais apparaît souvent dès les études supérieures : [plus d'1 étudiant sur 2](#) vit avec moins de 200 € mensuels pour couvrir l'ensemble de ses dépenses courantes.

Dans ce contexte, la [stratégie pour l'emploi des jeunes](#) présentée par le gouvernement en mai dernier interroge. En privilégiant l'amélioration du seul taux d'emploi, elle laisse largement de côté les autres obstacles qui freinent l'accès à l'autonomie.

➤ Les freins périphériques, grands oubliés des politiques jeunesse

Les difficultés rencontrées par les jeunes ne relèvent pas uniquement de l'emploi. Elles tiennent plus largement à leurs conditions de vie et à leur capacité à accéder à une véritable autonomie. À cet égard, les résultats de l'Indice UNSA sont sans appel : le logement apparaît comme le principal frein.

Près de neuf répondants sur dix (88 %) considèrent que son coût constitue un obstacle majeur, et 45 % le placent même en première position. Chez les 18-24 ans, cette proportion atteint 54 %. Le logement arrive ainsi largement devant les questions d'emploi ou d'évolution professionnelle.

Cette préoccupation est d'autant plus forte que les jeunes ont de plus en plus de difficultés à trouver un toit. Selon l'INJEP, seul un jeune sur deux de 18 à 30 ans vit seul dans son propre logement et majoritairement dans le parc privé (41 %) contre à peine 23 % dans le parc social. La pénurie de logements sociaux frappe donc les jeunes de plein fouet et révèle l'absence d'une politique de logement ambitieuse adaptée aux besoins.

À cela s'ajoutent des exigences d'accès de plus en plus dissuasives : revenus équivalant à trois fois le loyer, garants, contrat de travail stable. Dans ces conditions, les jeunes aux contrats précaires et aux faibles rémunérations peinent à accéder à un logement. Cette situation renforce les inégalités sociales, en pénalisant d'abord celles et ceux qui ne peuvent compter sur un soutien familial suffisant.

L'autonomie rêvée se heurte ainsi à la réalité d'un marché du travail et d'un marché locatif extrêmement tendus et concurrentiels. Près de 26 % des jeunes seront contraints de retourner au foyer parental avant d'avoir 30 ans.

La mobilité constitue un autre frein majeur, encore trop peu pris en compte par les politiques publiques. L'éloignement entre le domicile et le lieu de travail complique l'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes les plus modestes. D'après l'INSEE, à peine un jeune sur deux possède une voiture, contre plus de 70 % pour le reste de la population, le coût étant le premier obstacle. Or, plus de 30 % des offres d'emploi exigent le permis B et un véhicule personnel.

Les jeunes sont donc davantage dépendants des transports en commun pour accéder à l'emploi. Mais là encore, le coût pèse lourdement : par exemple, en Île-de-France, l'abonnement aux transports en commun a augmenté de 40% entre 2014 et 2024 pour une inflation de 20% sur la même période. Cette contrainte réduit à la fois le nombre de logements accessibles et un bassin d'emploi plus large sans devoir arbitrer entre temps de transport, coût du logement et stabilité professionnelle.

Au final, emploi précaire, faibles rémunérations et difficultés d'accès au logement et coût de la mobilité se cumulent et entravent l'autonomie des jeunes. Pour l'UNSA, il est urgent d'enclencher enfin une politique ambitieuse au service des jeunes générations. Elles ne peuvent rester une variable d'ajustement face à des défis qui s'aggravent d'année en année.



©baranq-stock.adobe.com

➤ Agir sur les causes structurelles de la précarité des jeunes

Une politique de jeunesse efficace ne peut se limiter à l'accès à l'emploi. Elle doit aussi sécuriser les parcours professionnels et lever les obstacles qui freinent l'autonomie des jeunes.

Face aux effets des réformes de l'assurance chômage sur les parcours les plus précaires, l'UNSA revendique le retour à une condition minimale d'affiliation de quatre mois. Elle demande également des mesures fortes contre le recours excessif aux contrats courts : extension du bonus-malus à tous les secteurs, encadrement des CDD d'usage, généralisation de la prime de précarité et obligation de proposer un CDI lorsque les besoins sont permanents.

L'UNSA appelle également à faire du logement un axe central des politiques de jeunesse. Cela passe par le renforcement des dispositifs d'aide au logement, le développement de mécanismes inspirés d'Action Logement, la lutte contre le mal-logement et les discriminations, ainsi qu'un meilleur encadrement des pratiques des bailleurs.

Garantir l'autonomie des jeunes suppose enfin de traiter conjointement les enjeux d'emploi, de logement, de mobilité et de pouvoir d'achat, plutôt que de réduire les politiques de jeunesse à la seule amélioration du taux d'emploi.

Maxime Noro et Rym Gouvier-Seghrouchni

Une politique sociale, plusieurs objectifs : possible ?



©strixcode-stock.adobe.com

Une politique publique affiche rarement un seul but. Elle cherche à concilier plusieurs ambitions, parfois complémentaires, parfois moins... Deux pans de notre protection sociale l'illustrent bien : les minima sociaux et les prestations familiales. Ne faudrait-il pas plus clairement afficher des objectifs prioritaires ou alors se donner réellement les moyens financiers de lutter sur tous les fronts ?

RSA et prime d'activité : aider les plus modestes ou inciter au travail ?

Le revenu de solidarité active (RSA), créé en 2009 en remplacement du RMI, affiche d'emblée un double objectif : combattre la pauvreté et inciter à la reprise d'un emploi. Or, les deux ne font pas toujours bon ménage. Pour que le travail « paie », il faut maintenir un écart entre les revenus d'activité et les minima sociaux. Deux solutions s'opposent donc : rogner sur les minima, au détriment de la lutte contre la pauvreté, ou verser un complément de revenu aux travailleurs modestes. C'est ce dernier point qui a justifié la création de la prime d'activité en 2016, fusionnant le « RSA activité » et la prime pour l'emploi, jugés peu lisibles et peu efficaces.

Selon la Cour des comptes, la prime d'activité, attribuée seulement à partir de 0,5 SMIC de revenus, soutient principalement les personnes situées dans les quatre premiers déciles de revenus et participe pour ces personnes à une réduction de la pauvreté. Cependant cela n'est pas une règle linéaire puisque,

pour les familles de trois enfants, du fait de la prise en compte des allocations familiales dans la base « ressources de la prime », le niveau de la prime s'en trouve réduit.

Par ailleurs, alors que la prime d'activité devait permettre une amélioration du taux de non recours, celui-ci est toujours aussi fort actuellement (30 % environ), malgré la mise en place de dispositifs comme les « Rendez-vous des droits » ou des campagnes d'accès aux droits. Pour le RSA le taux de non recours se maintient à 34 % !

D'autre part, le cumul d'un emploi précaire et d'un complément peut enfermer dans la précarité au lieu d'en faire sortir. Vouloir les deux objectifs à la fois, c'est accepter de n'en atteindre pleinement aucun.

De plus, la réforme de 2019 a démontré que l'augmentation de la prime d'activité a un impact plus favorable sur le revenu des personnes que l'augmentation du SMIC. Cette observation interroge fortement car elle impacte la politique salariale en

substituant le recours à la prime d'activité payée sur des fonds publics à des augmentations salariales de la responsabilité des employeurs.

Il est grand temps de revoir la cohérence des politiques de l'emploi au regard de la responsabilité des employeurs et du niveau des salaires pour lutter contre la paupérisation des salariés.

Allocations familiales : soutenir la natalité ou le pouvoir d'achat de toutes les familles ?

Créées par la loi Landry du 11 mars 1932 pour les salariés de l'industrie et du commerce, puis intégrées à la Sécurité sociale et généralisées en 1945 et 1946, les allocations familiales répondent à une double problématique : aider à supporter les « charges de famille » et encourager la natalité. Dans cette optique nataliste, elles ne sont versées qu'à compter du deuxième enfant, laissant de côté toutes les familles modestes n'en ayant qu'un.

Or, la société a profondément évolué depuis, notamment avec l'augmentation du nombre de séparations. Selon l'Insee, en 2021, le taux de pauvreté s'élevait à **22,7 %** pour les personnes vivant dans une famille monoparentale avec un enfant, contre **14,4 %** pour l'ensemble de la population.

Aujourd'hui et pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale, le nombre annuel de décès dépasse celui des naissances, faisant entrer la France dans un solde naturel négatif.

Il est donc important d'évaluer les politiques familiales au regard de leur effet sur la natalité, mais aussi de leur capacité à réduire les contraintes économiques, professionnelles et organisationnelles qui entourent l'arrivée d'un enfant, tout en respectant les droits reproductifs et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les prestations monétaires et les dispositifs fiscaux constituent historiquement le premier pilier des politiques familiales en compensant une partie du coût direct des enfants, pour soutenir le niveau de vie des ménages et limiter la pauvreté des familles.

Les aides financières et les avantages fiscaux jouent un rôle essentiel de soutien au pouvoir d'achat mais exercent un effet limité sur les comportements de fécondité. Les congés liés à la naissance sont plus efficaces lorsqu'ils sont suffisamment rémunérés, de durée équilibrée et partagés entre les deux parents. Enfin, les investissements dans l'accueil du jeune enfant apparaissent comme le levier le plus structurant, en réduisant les contraintes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

En conséquence, l'UNSA partage l'analyse du Haut-commissariat au Plan qui recommande de privilégier une politique familiale cohérente, centrée sur la sécurisation des parcours parentaux plutôt que sur des incitations financières ponctuelles. Les recommandations mettent notamment l'accent sur le développement des modes d'accueil, le renforcement des dispositifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et une meilleure articulation entre prestations, congés et services proposés.

L'objectif est de créer les conditions permettant aux individus d'avoir les enfants qu'ils souhaitent, dans le respect de leurs choix et de leurs droits fondamentaux.



©BillionPhotos.com-stock.adobe.com

Encore faut-il que les moyens soient à la hauteur des objectifs !

Une politique publique peut couvrir plusieurs objectifs ambitieux mais seulement si elle bénéficie de moyens qui le sont tout autant ! Cumuler des ambitions n'a rien d'illégitime : la vie des familles et des travailleurs ne se découpe pas en tranches. Encore faut-il financer chacune d'elles sans les opposer.

En raisonnant à coût constant on fait nécessairement des perdants parmi les ménages modestes : l'enveloppe étant figée, ce que l'on donne aux uns, on le reprend aux autres. C'est tout le problème du projet d'allocation sociale unique (ASU), qui entend fusionner RSA, prime d'activité et aides au logement pour renforcer le gain au travail. Cette réforme pensée à coût constant redistribue des revenus entre les plus pauvres et fait des perdants y compris dans les premiers déciles de revenus.

Pour l'UNSA, poursuivre plusieurs objectifs est possible, notamment pour simplifier le système, mais à condition d'assumer cette multiplicité des objectifs sur le plan budgétaire et de ne pas chercher dans la simplification une économie déguisée payée par les plus fragiles.

Martine Vignau

CIT 2026

Des avancées sociales sous tension



ONU-OIT à Genève

Réunie à Genève du 1^{er} au 12 juin 2026, la 114^e Conférence internationale du travail (CIT) a marqué un tournant en adoptant une première convention internationale sur le travail décent dans l'économie des plateformes. L'UNSA a pris une part active à l'ensemble des travaux de cette session, notamment au sein de la commission normative et des discussions générales et récurrentes.

La CIT a également réaffirmé son soutien à la Palestine en rejetant largement la demande d'Israël, soutenue par les États-Unis et l'Argentine, visant à annuler la décision de lui accorder le statut de membre observateur doté de pouvoirs au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Pour l'UNSA, cette CIT a confirmé deux réalités. D'un côté, le multilatéralisme social reste indispensable pour faire progresser les droits. De l'autre, chaque mot a été disputé, dans un climat de tensions où les employeurs et le gouvernement américain ont tenté d'affaiblir les textes, de contester des notions clés et de vider les compromis de leur portée politique.

Plateformes : une convention historique

L'adoption de la convention sur le travail décent dans l'économie des plateformes, après deux années de discussions en commission normative, confirme qu'un travailleur de plateforme est un travailleur à part entière, qui doit bénéficier de droits, de protections et de garanties collectives. À noter que les employeurs français se sont abstenus lors du vote.

Le texte répond à des situations devenues courantes : livreurs pilotés par des algorithmes, comptes désactivés sans explication, travailleurs présentés comme indépendants alors qu'ils subissent un véritable lien de subordination. Il impose aux États de mieux qualifier la relation de travail, sur la base des faits et non du seul contrat imposé par la plateforme. Il encadre aussi, pour la



La délégation UNSA : Chloé Bourguignon, Adrien Guinemer, Rachel Brishoul

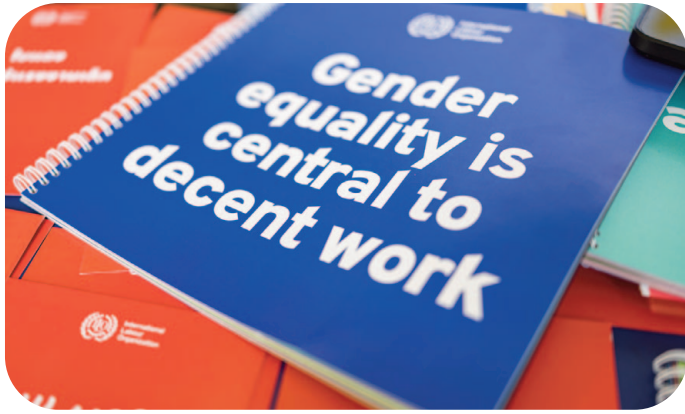
première fois au niveau international, la gestion algorithmique : droit à l'information, à l'explication, à l'intervention humaine et à la contestation de certaines décisions automatisées.

La convention prévoit aussi des garanties sur la rémunération, la santé et la sécurité, la protection sociale, les violences et le harcèlement, y compris en ligne. Si c'est une avancée majeure, le texte reste un compromis : il ne règle pas entièrement la question de la présomption de salariat, ni celle de l'effectivité des droits. L'enjeu est désormais d'obtenir des ratifications rapides et une mise en œuvre ambitieuse dans les droits nationaux.

Égalité des genres : des acquis disputés

La résolution adoptée sur l'égalité des genres au travail servira de feuille de route à l'OIT pour les années à venir. Elle identifie les freins structurels à la promotion de l'égalité dans le monde du travail : inégalités salariales, pénalités de carrière liées à la maternité, sous-valorisation du travail du soin, accès inégal à l'emploi, aux responsabilités et à la protection sociale.

L'UNSA souligne plusieurs avancées : intégration des spécificités de genre en matière de santé et sécurité au travail, des biais



sexistes des algorithmes et de l'intelligence artificielle, ainsi que de l'intersectionnalité comme facteur aggravant des inégalités et des risques. Il a toutefois fallu un vote pour faire reculer plusieurs gouvernements conservateurs.

La résolution cite également les proches aidants, la parentalité et ses contraintes, touchant particulièrement les femmes, ainsi que l'ensemble de la filière du soin, qu'il s'agisse du travail salarié ou du soutien familial sous forme de travail non rémunéré. Elle affirme aussi la nécessité de statistiques genrées, de politiques publiques volontaristes et d'un engagement financier du Bureau international du Travail.

L'UNSA regrette l'opposition systématique des États-Unis au terme « genre » et aux références au changement climatique. Mais, malgré ces résistances, le texte adopté est équilibré et constitue une base solide pour faire progresser concrètement l'égalité au travail, y compris en France.

Dialogue social et tripartisme : un principe réaffirmé

La commission chargée de la 3^e discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme a rappelé une évidence : il n'y a pas de progrès social durable sans syndicats libres, représentatifs et capables de négocier. Les conclusions soulignent la nécessité de protéger le droit de s'organiser, de renforcer les capacités des acteurs du dialogue social et de soutenir la négociation à tous les niveaux.

Ce rappel est bienvenu dans un contexte de fragilisation mondiale des libertés syndicales. Mais les débats ont montré combien le tripartisme peut devenir un champ de confrontation : les termes de justice sociale, objectifs de développement durable, transition juste, et genre ont été systématiquement contestés par le gouvernement américain, soutenu par l'Argentine, tandis que les employeurs refusaient de parler de négociation collective.

Or, le dialogue social n'a de sens que s'il repose sur des droits garantis, des moyens pour négocier et une capacité réelle des travailleurs et travailleuses à peser sur les décisions. Les nouveaux espaces de travail – plateformes, sous-traitance, chaînes de valeur mondiales, travail à distance – doivent pleinement entrer dans le champ de la négociation collective.

Normes : contrôler l'application pour faire respecter les droits

Chaque année, la commission d'application des normes, qui célèbre son 100^e anniversaire en 2026, examine des cas de pays, car une norme n'a de sens que si les États rendent des comptes sur son application effective.

Dans un contexte de répression syndicale, de travail forcé, de remise en cause du droit d'organisation et de conflits armés, ce travail de contrôle est un pilier de la crédibilité de l'OIT. Les discussions sur des situations comme le Bélarus ou le Myanmar rappellent que le combat pour le travail décent est indissociable de la démocratie, de l'État de droit et des libertés publiques.

Ce mécanisme permet de documenter les violations, de mettre les États face à leurs responsabilités et d'appuyer les syndicats dans les pays où les droits sont attaqués. C'est aussi un rempart contre la banalisation des atteintes aux normes fondamentales.

La 114^e CIT a montré que l'OIT reste un lieu essentiel pour fixer des règles communes et faire progresser les droits. Mais elle a aussi révélé la brutalité des rapports de force qui traversent aujourd'hui le multilatéralisme social.

Pour l'UNSA, le message est clair : face aux tentatives d'affaiblissement des normes, il faut continuer à défendre un syndicalisme exigeant, un dialogue social réel et un droit du travail capable d'embrasser les transformations du monde du travail sans renoncer à l'essentiel. Qu'il s'agisse des plateformes, de l'égalité ou des libertés syndicales, il n'y a pas d'avenir du travail acceptable sans droits, sans justice sociale et sans démocratie au travail.



Une partie de la délégation des travailleurs français

Rachel Brishoul, Chloé Bourguignon et Adrien Guinemer



Votre organisation syndicale nous fait confiance, **pourquoi pas vous ?**

La Macif vous propose des solutions pour vous
et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ **Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)**



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

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos
capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCRAM BANQUE**, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.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. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)**

Élu du personnel : un engagement à double tranchant



Aider ses collègues, défendre leurs droits, négocier avec l'employeur, porter les revendications collectives : les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans les entreprises et les administrations. Une enquête menée par l'UNSA et Malakoff Humanis auprès des élus de l'organisation révèle une réalité contrastée. Si l'engagement syndical est source d'épanouissement et de développement personnel pour une très large majorité d'entre eux, il s'accompagne aussi de fortes contraintes qui peuvent peser sur leur santé, leur équilibre de vie et leurs conditions d'exercice du mandat.

L'engagement syndical demeure avant tout une aventure humaine. C'est l'un des principaux enseignements de l'enquête réalisée auprès de représentants du personnel, dans un contexte économique, social et politique marqué par de multiples incertitudes. Trouver du sens et témoigner massivement de l'attachement à leur mandat malgré les difficultés, c'est l'ADN des élus interrogés.

➤ Un mandat, des sources de satisfaction

Plus de huit élus UNSA sur dix déclarent ainsi s'épanouir dans leur activité syndicale. Un chiffre particulièrement significatif à l'heure où de nombreuses organisations, qu'elles soient associatives, politiques ou syndicales, s'interrogent sur leur capacité à susciter de nouveaux engagements. Pour les représentants du personnel, le mandat syndical constitue bien souvent un espace d'apprentissage, de responsabilité et d'utilité sociale. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences, de développer sa capacité d'analyse, de négociation ou encore de prise de parole, tout en contribuant concrètement à l'amélioration du quotidien des salariés et des agents.

Les principales satisfactions exprimées par les élus interrogés sont d'ailleurs directement liées à cette dimension collective et solidaire de leur engagement. Ils mettent en avant en premier lieu l'aide concrète apportée à leurs collègues. Nombreux sont également ceux qui soulignent la richesse des relations nouées au sein de leur équipe syndicale ainsi que la satisfaction de voir aboutir les actions et les combats qu'ils portent parfois pendant plusieurs mois, voire plusieurs années.

➤ Un développement des compétences mais un manque de reconnaissance

L'enquête met également en lumière la dimension formatrice de l'engagement syndical. Loin de se limiter à la représentation des salariés et des agents, l'exercice d'un mandat constitue un véritable parcours de développement des compétences. Ainsi, 93 % des élus interrogés estiment avoir acquis ou renforcé des savoir-faire grâce à leur activité syndicale. Cette montée en compétences concerne une grande diversité de domaines directement mobilisés dans l'exercice du mandat.

Les représentants du personnel citent notamment les compétences liées à l'analyse des risques professionnels, à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail. Ils évoquent également les progrès réalisés en matière de communication écrite, de prise de parole en public, d'animation de réunions ou encore de conduite de projets collectifs. Les connaissances économiques et financières, indispensables pour comprendre la stratégie des entreprises et analyser leur situation, figurent également parmi les acquis les plus fréquemment mentionnés. Il en va de même des techniques de négociation, de médiation et de gestion des conflits, compétences particulièrement précieuses dans le cadre du dialogue social mais également largement transférables à de nombreuses fonctions professionnelles.

L'engagement syndical constitue donc une expérience professionnelle riche qui développe des compétences humaines, relationnelles et techniques de haut niveau. Pourtant, cette réalité peine encore à être pleinement reconnue dans le monde du travail. Pour une majorité des élus interrogés, les compétences acquises au cours de leur parcours syndical sont peu, voire pas du tout reconnues par leur Direction. Un constat d'autant plus regrettable que la législation prévoit depuis plusieurs années des dispositifs destinés à favoriser la valorisation des compétences développées dans le cadre des mandats.

Cette faible reconnaissance nourrit parfois un sentiment de frustration chez les représentants du personnel. Alors même que leur engagement leur permet d'acquérir des compétences recherchées par les employeurs, celles-ci restent encore trop souvent invisibles dans les parcours professionnels, les évaluations de carrière ou les perspectives d'évolution.



©Nola Viglietti/peopleimages.com-stock.adobe.com

➤ Les difficultés du mandat...

Derrière cet engagement positif se cache toutefois une réalité plus complexe. Car exercer un mandat syndical suppose souvent de mener de front plusieurs activités. Pour de nombreux représentants du personnel, le temps consacré au mandat s'ajoute aux exigences du poste de travail habituel sans que l'organisation du travail ne soit suffisamment adaptée. L'enquête révèle ainsi que près d'un élu sur deux estime que sa charge de travail et ses objectifs professionnels ne sont pas réellement aménagés pour tenir compte de ses responsabilités syndicales.

Cette situation alimente un ensemble de tensions qui pèsent au quotidien sur les représentants du personnel. Parmi les principales sources de stress citées figurent naturellement la charge de travail, mais également un environnement général perçu comme parfois difficile. Les incertitudes économiques et les tensions géopolitiques qui peuvent avoir des incidences sur les emplois ou encore la complexité croissante des dossiers qu'ils traitent, qu'il s'agisse des restructurations, des transformations organisationnelles, des questions de santé au travail ou encore des négociations collectives.

À ces difficultés s'ajoutent parfois des relations compliquées avec certains interlocuteurs. Les représentants du personnel peuvent se retrouver au cœur de tensions avec la Direction, avec d'autres organisations syndicales ou même avec les salariés et agents qu'ils représentent. Cette position intermédiaire, qui consiste à porter des revendications tout en cherchant des solutions concrètes, peut exposer les élus à des situations de conflit ou d'incompréhension, et donc à une exposition aux risques psychosociaux plus importante que pour les autres travailleurs.



© thodonal-stock.adobe.com

➤ ... qui ont parfois des conséquences sur la santé

L'impact du mandat sur la vie personnelle constitue également une préoccupation importante. Les frontières entre temps professionnel, temps syndical et vie privée tendent souvent à s'estomper. L'enquête montre ainsi que 65 % des élus interrogés consultent leurs courriels syndicaux pendant les week-ends ou les vacances. Plus de quatre représentants sur dix reconnaissent éprouver des difficultés à concilier leurs différentes sphères de vie. Cette hyperconnexion permanente illustre la difficulté à déconnecter lorsque l'on porte des responsabilités collectives et que les sollicitations sont nombreuses.

Les conséquences sur la santé méritent une attention particulière. Si les représentants du personnel interrogés témoignent globalement d'une bonne connaissance des enjeux de prévention et adoptent souvent des comportements favorables à leur santé, plusieurs indicateurs apparaissent préoccupants. Ainsi, 60 % considèrent que leur état de santé psychique est moyen, mauvais ou très mauvais. Ce résultat invite à s'interroger sur les effets d'une exposition prolongée au stress, aux responsabilités et aux situations de tension.

L'enquête met également en lumière certaines fragilités en matière d'hygiène de vie. Certes, les trois quarts des élus déclarent faire attention à leur alimentation et près de 85 % pratiquent une activité physique, même légère, au moins une fois par semaine. Mais un quart d'entre eux indique fumer quotidiennement tandis que 14 % déclarent consommer de l'alcool tous les jours. Les troubles du sommeil constituent un autre signal d'alerte : 15 % des répondants affirment en souffrir en permanence et 39 % souvent. Des chiffres qui traduisent l'existence de risques psychosociaux réels auxquels les représentants du personnel ne sont pas davantage protégés que les autres travailleurs.

Interrogés sur les leviers susceptibles d'améliorer leur santé, les élus placent en tête la prévention du stress et de l'épuisement professionnel. Ils soulignent également l'importance du droit à la déconnexion, du développement de la pratique sportive ainsi que de la prévention des conduites addictives. Ces attentes montrent que les représentants du personnel souhaitent disposer d'outils concrets pour préserver durablement leur équilibre physique et psychologique.



©chika_milan-stock.adobe.com

➤ Les pistes d'amélioration et les engagements de l'UNSA

La responsabilité des employeurs demeure centrale. Le Code du travail impose en effet une obligation de protection de la santé physique et mentale des travailleurs qui s'applique également aux représentants du personnel. L'adaptation de la charge de travail, la prévention des risques psychosociaux, la prise en compte des contraintes liées au mandat constituent autant d'obligations qui ne sauraient être ignorées.

Pour autant, l'UNSA considère que l'amélioration des conditions d'exercice des mandats syndicaux nécessite également une mobilisation de l'organisation syndicale elle-même. C'est tout le sens des échanges intervenus lors de son Conseil national des 1^{er} et 2 avril derniers.

Un constat s'est rapidement imposé : toutes les composantes de l'UNSA doivent s'impliquer dans cette démarche. Fédérations, unions territoriales, syndicats et sections syndicales sont appelés à réfléchir à des pratiques d'accompagnement des élus. Vertueuse et nécessaire, cette démarche participe également à fidéliser les équipes militantes, à accompagner la montée en compétences des nouveaux élus et à renforcer l'efficacité de l'action syndicale au service des salariés et des agents.

Cette démarche repose également sur une conviction forte : les solutions les plus pertinentes seront celles construites avec les militants eux-mêmes. Parce qu'ils connaissent les réalités du terrain, les représentants du personnel doivent être associés à la définition des réponses qui leur seront proposées.

Au niveau national, plusieurs pistes de travail sont d'ores et déjà engagées.

- Un guide pratique consacré à la santé des élus devrait notamment être élaboré afin d'apporter des conseils et des ressources sur l'activité physique, l'alimentation, le sommeil ou encore la prévention des conduites à risques.
- L'UNSA prévoit également de renforcer ses outils de prévention et d'accompagnement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, y compris lorsqu'elles

surviennent dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical. Elle planifie des formations afin que les syndicats s'emparent de ces outils et irriguent à leur tour leurs militants et adhérents.

- L'organisation entend également mettre en place une procédure interne destinée à mieux accompagner les militants identifiés comme fragiles ou en situation de détresse. Pour permettre une prise en charge plus rapide et plus efficace des situations individuelles nécessitant un soutien particulier, toutes ses structures sont encouragées à s'inscrire dans ce schéma et réfléchir aux outils qu'elle peuvent elles-mêmes mettre en place.

Enfin, l'UNSA souhaite porter ces enjeux dans le débat public. Elle mènera des travaux de plaidoyer auprès des pouvoirs publics pour :

- Faire évoluer les conditions d'exercice des mandats syndicaux, créer de nouveaux droits, notamment pour les mandats externes à l'entreprise, et renforcer la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel.
- Améliorer la protection de la santé des représentants du personnel par la reconnaissance de leurs expositions à certains risques professionnels en tant qu'unité de travail spécifique dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ou encore grâce à la mise en place d'un suivi médical plus régulier, par exemple.

Ces premières ambitions - qui en appelleront d'autres dans le futur - prennent tout leur sens au regard des résultats de l'enquête menée auprès de ces élus. Car si l'engagement syndical demeure une source de satisfaction et d'épanouissement pour la très grande majorité, il ne doit pas se faire au détriment de leur santé. Préserver celles et ceux qui s'engagent pour défendre les autres constitue aujourd'hui un axe fort pour l'avenir et la qualité du dialogue social.

Dossier réalisé par

Frédérique Galliat et Florence Dodin

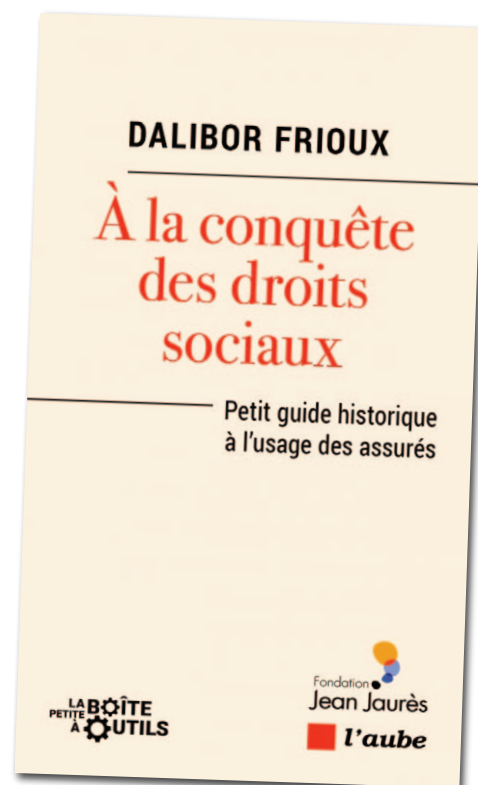
Les droits sociaux, leur histoire et leur avenir



Normalien, agrégé de philosophie, Dalibor Frioux vient de publier *À la conquête des droits sociaux-Petit guide historique à l'usage des assurés*, essai dans lequel il raconte la conquête progressive des droits sociaux.

Retraite, indemnisation chômage, assurance maladie et accidents du travail. C'est l'histoire de ces droits collectifs arrachés au terme de combats plus que de réformes pacifiques qui est proposée dans ce petit livre rédigé par celui qui fut conseiller du président du CESE durant la précédente mandature achevée au printemps dernier. Situant d'abord le contexte géographique, Dalibor Frioux relève que seul un tiers de l'humanité dispose d'un système complet couvrant les quatre grands risques de l'existence. Il raconte comment, dans les pays concernés, la révolution industrielle puis la Première Guerre mondiale ont constitué des étapes déterminantes de l'élaboration de ces systèmes. L'auteur souligne tout à la fois les étapes qui ont distingué la France de ses voisins, mais aussi les caractéristiques propres au modèle hexagonal dans les temps présents. Dans le passé, l'Angleterre mais surtout l'Allemagne ont parfois été très en avance sur la France. Ce sont les modèles, soit bismarckien, soit beveridgien qui ont largement inspiré l'édification des droits en France.

Toutefois, Dalibor Frioux replace utilement les différentes problématiques dans une perspective historique originale spécifiquement française. Pour lui, la question des retraites se pose dès la fin du 17^e siècle tandis que l'Assurance maladie connaît ses prémises sous la Révolution française, les accidents du travail au début du Premier Empire et l'Assurance chômage sous la 2^e République. À chaque fois, il illustre son propos avec des cas concrets qui permettent de donner de la chair à des enjeux de protection sociale finalement anciens même si les modalités en sont très changeantes.



➤ Fraternité républicaine

Restons sur l'Assurance chômage. Dalibor Frioux raconte ici comment les Ateliers nationaux, imaginés par Louis Blanc en 1848 pour fournir un emploi à des dizaines de milliers de chômeurs dans les travaux publics, resteront sur un constat d'échec. L'expérience ne dure que quelques mois et le patronat comme les gouvernements conservateurs s'appuieront longtemps sur cet épisode pour bloquer toute avancée sociale. En 1884, la loi autorisant les syndicats va permettre à ces derniers de créer des caisses de secours qui seront l'embryon sur lequel le système va se bâtir, même si le chômage est le « grand oublié » du programme du CNR à la Libération. « *L'histoire de l'assurance-chômage révèle une dialectique constante entre solidarité et suspicion, protection et activation, paritarisme et étatisation* », souligne Dalibor Frioux.

Mais ce petit livre ne se limite pas à ces rappels historiques très pertinents. Son auteur insiste sur la dimension évolutive de la protection sociale, évoquant par exemple la 5^e branche créée en 2021 sur la perte d'autonomie liée à l'âge ou au handicap. Il propose ainsi d'en imaginer une 6^e autour du risque environnemental tout comme il promeut l'idée d'une sécurité sociale de l'alimentation. Pour lui, « *la logique caritative est aux antipodes de la fraternité républicaine qui a inspiré la Sécurité sociale* ».

Philippe Foussier

Violences, harcèlement, souffrance au travail...

Protéger les agents publics, c'est l'affaire de tous

La protection des agents commence-t-elle uniquement lorsqu'une agression survient ou lorsqu'une procédure est engagée ? Les échanges organisés lors de la conférence de l'UNSA Fonction Publique le 9 juin dernier autour du thème « La protection des agents de la Fonction publique garantie par le dialogue social » invitent au contraire à déplacer le regard. Prévention, conditions de travail, organisation du travail, qualité du management, écoute des agents et dialogue social apparaissent aujourd'hui comme les premiers leviers de protection.

Animée par Julie Gacon, journaliste et productrice de *Cultures Monde* sur France Culture, cette rencontre a réuni chercheurs, praticiens, spécialistes du droit et acteurs de terrain afin d'interroger les nouvelles formes de vulnérabilité auxquelles sont confrontés les agents publics et les réponses collectives qu'il convient d'y apporter.

➤ Des violences qui ne viennent pas uniquement de l'extérieur

Les échanges se sont appuyés sur une enquête menée par l'UNSA Fonction Publique auprès de plus de 1400 agents. Le premier enseignement est sans appel : 69 % des répondants déclarent avoir été victimes ou témoins de violences dans le cadre professionnel.

Mais contrairement à une idée répandue, ces violences ne sont pas uniquement le fait des usagers ou du public. Relations hiérarchiques dégradées, conflits entre collègues, harcèlement ou dysfonctionnements organisationnels occupent désormais une place importante dans les situations décrites par les agents.

Pour Jonathan Loyarte, président de l'Observatoire des risques psychosociaux dans la Fonction publique, cette évolution est particulièrement significative. Il note que « les violences internes sont plus insidieuses et plus difficiles à qualifier que les agressions verbales ou physiques ».

Ces situations sont souvent moins visibles, plus complexes à identifier et plus difficiles à traiter. Elles s'installent progressivement dans les organisations jusqu'à devenir parfois des facteurs majeurs de souffrance.

➤ Derrière les violences, les conditions et l'organisation du travail

C'est précisément ce déplacement du regard qui a constitué l'un des points forts de la conférence. Pour Elma Cugny-Larrey, avocate spécialiste du droit de la Fonction publique, les agents qui sollicitent une aide ne viennent généralement pas avec une demande juridique.



Vincent Lescailliez et Elma Cugny-Larrey



De gauche à droite : Julie Gacon, John-Christopher Rolland, Elma Cugny-Larrey, Vincent Lescailliez et Jonathan Loyarte



John-Christopher Rolland et Elma Cugny-Larrey

Ils arrivent avec une difficulté devenue difficile à supporter « sans même connaître la notion de protection fonctionnelle, les agents viennent d'abord avec le constat qu'aujourd'hui ça va mal ».

Cette remarque éclaire une réalité souvent méconnue : les situations de violence ou de harcèlement ne surgissent généralement pas brutalement. Comme le rappelle Jonathan Loyarte : « dans les situations qui finissent par être qualifiées de violences, il y a en réalité en amont tout un tas de situations du quotidien qui se dégradent, qui se délitent, qui s'enkystent ».

Surcharge de travail, manque de reconnaissance, difficultés managériales, perte de sens, tensions au sein des collectifs, dysfonctionnement de l'organisation du travail : les causes sont multiples et s'inscrivent souvent dans la durée.

Pour plusieurs intervenants, les transformations successives de la Fonction publique contribuent également à cette fragilisation. « Il faut faire autant, voire plus, avec moins et souvent plus vite », résume Jonathan Loyarte. Une pression qui pèse directement sur les organisations et sur les agents.

➤ Une protection fonctionnelle indispensable mais insuffisante

Face à ces situations, la protection fonctionnelle demeure un droit fondamental. Elle permet à l'employeur public d'accompagner et de protéger un agent victime d'agressions, de menaces ou de poursuites liées à l'exercice de ses fonctions.

Mais les échanges ont également mis en évidence les limites du dispositif lorsqu'il s'agit de traiter certaines formes de souffrance ou de violence interne. « La souffrance au travail est une notion beaucoup plus large que ce qui entre juridiquement dans les critères de la protection fonctionnelle », rappelle Elma Cugny-Larrey. Autrement dit, toutes les difficultés rencontrées par les agents ne trouvent pas nécessairement une réponse dans le cadre juridique existant.

Pour Vincent Lescailliez, directeur général adjoint des ressources humaines de Bordeaux Métropole et président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales, cette réalité conduit à repenser l'approche même de la protection. « Avant de parler de protection fonctionnelle, il faut d'abord travailler sur les questions de prévention », précise-t-il. En effet, lorsqu'une situation

nécessite une procédure juridique, c'est souvent que les mécanismes de prévention n'ont pas permis de traiter les difficultés suffisamment tôt.

➤ Le dialogue social comme levier de protection

C'est précisément sur ce terrain que le dialogue social apparaît comme un outil essentiel. Parce qu'il permet d'identifier les difficultés avant qu'elles ne dégénèrent, de faire remonter les alertes et d'améliorer les conditions de travail, il constitue l'un des principaux leviers de protection des agents. Les résultats du sondage le confirment.

Plus d'un agent sur deux considère le soutien syndical comme un élément important de sa protection et une part significative des répondants déclare s'être tournée vers un représentant syndical lorsqu'elle a recherché de l'aide.

Le dialogue social est un espace de négociation, mais il est aussi un lieu d'écoute, de prévention et d'accompagnement. Parce que la protection des agents ne commence pas lorsqu'une agression survient ou lorsqu'une procédure est engagée, elle commence beaucoup plus tôt.

Elle se construit dans l'organisation du travail, la qualité du management, l'écoute des difficultés rencontrées par les agents, la capacité à prévenir les risques et à faire vivre un dialogue social de qualité.

Parce que protéger les agents, c'est aussi protéger le service public.

Luc Farré

Secrétaire général de l'UNSA Fonction Publique

À retenir !

Pour les salaires des agent•es publics, mobilisation le 29 septembre !

La canicule subie par notre pays et celles à venir mettent plus que jamais en lumière les besoins de la population en matière de services publics, de protection pour les plus fragiles et la nécessité de reconnaître l'engagement des agents et des agentes.

Dans le même temps, les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP constatent l'absence de réponse salariale immédiate du gouvernement à la crise que connaissent les six millions d'agentes et d'agents publics, engagé•es pour le service public.

Pour prendre connaissance de l'intégralité de l'appel intersyndical à la mobilisation du 29 septembre ➤



Retraites

Emploi, immigration et équilibre du système

À rebours des discours alarmistes sur un effondrement financier imminent pour justifier de nouvelles réformes, le Conseil d'orientation des retraites (COR) dresse un constat beaucoup plus nuancé dans son rapport annuel. Les comptes demeurent globalement maîtrisés, les dépenses de retraite restent stables dans la richesse nationale et l'immigration contribue positivement à l'équilibre de notre système de protection sociale.

Des comptes maîtrisés

Le rapport intègre des révisions importantes, notamment en matière démographique et migratoire. Malgré ces ajustements et une situation internationale marquée par l'incertitude économique, les perspectives financières du système de retraite évoluent peu.

Selon les projections du COR, son déficit resterait contenu autour de 0,2 % du PIB à l'horizon 2040 (graphique 1) alors que la part de la richesse nationale consacrée aux retraites demeurerait relativement stable, soit autour de 14 % du PIB. Ces chiffres contredisent les discours alarmistes avancés pour de nouveaux reculs des droits sociaux.

À cet égard et contrairement à une idée reçue, les retraités ne constituent pas une catégorie dont le niveau de vie progresserait davantage que celui du reste de la population. Au contraire, leur niveau de vie relatif devrait progressivement diminuer par rapport à celui des actifs.

Pour l'UNSA, aucune urgence ne justifie une nouvelle réforme des retraites ou un nouveau recul de l'âge légal.

L'immigration, un facteur d'équilibre

Parmi les enseignements majeurs du rapport figure l'impact du solde migratoire sur l'avenir du système. Les nouvelles hypothèses du COR intègrent un niveau de migration plus élevé que dans les précédentes projections, contribuant à la stabilité des équilibres financiers.

Cette réalité contredit les discours présentant l'immigration comme un coût pour la collectivité. Les personnes immigrées participent au fonctionnement de l'économie, occupent des emplois indispensables, créent de la richesse, cotisent à la protection sociale et contribuent au financement des retraites. Alors que la population vieillit et que le nombre d'actifs progresse moins vite que celui des retraités, l'immigration est un facteur indispensable à l'équilibre des comptes sociaux. Le COR rappelle l'importance de fonder le débat public sur les faits plutôt que sur des stigmatisations et des fantasmes.

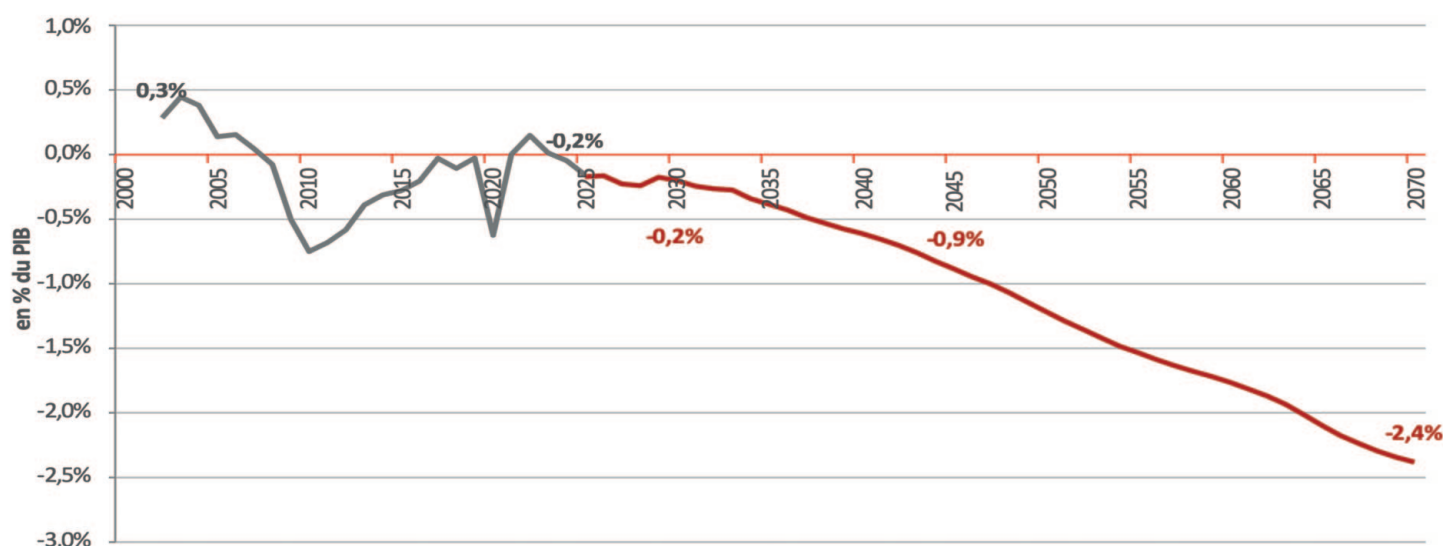
Il rappelle également qu'aucune politique de retraite ne peut être pensée indépendamment des réalités démographiques. Face au vieillissement de la population, l'activité des travailleurs immigrés est un apport essentiel à notre économie, notre protection sociale et le financement des solidarités collectives.



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

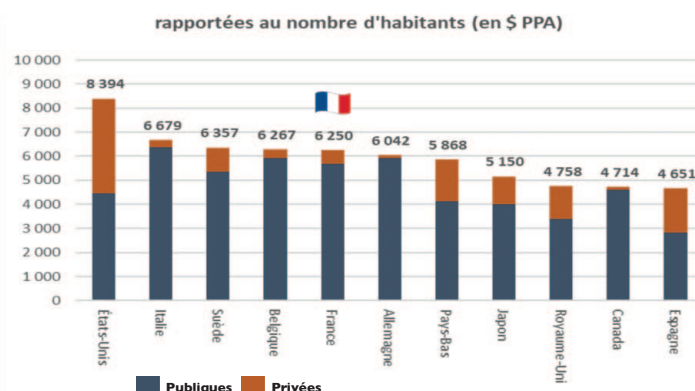
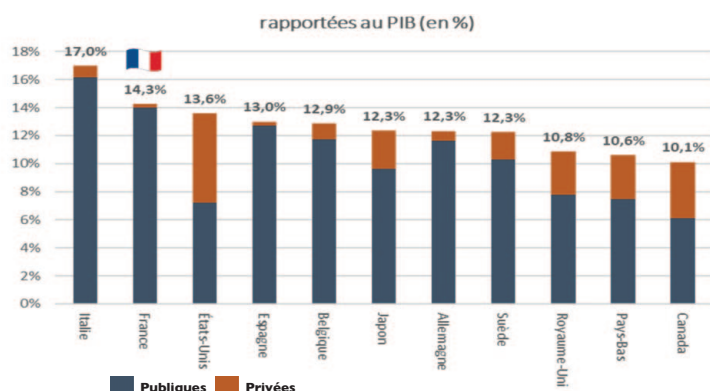
Graphique 1 : tableau issu du rapport du COR juin 2026

Solde du système de retraite observé et projeté dans le scénario de référence



Graphique 2 : tableau issu du rapport du COR juin 2026

Les dépenses vieillesse sont plus élevées en France en % du PIB... en raison d'un PIB par habitant plus faible



Des projections à long terme à manier avec prudence

Le COR réalise également des projections à très long terme reposant sur de nombreuses hypothèses : croissance, productivité, emploi, chômage, démographie ou encore flux migratoires. Pour l'UNSA, celles-ci commandent la prudence. L'histoire récente a montré que les perspectives économiques pouvaient être bouleversées par certaines péripéties : pandémie de Covid-19, guerre en Ukraine, crises énergétiques et tensions géopolitiques.

Ainsi, prétendre anticiper avec précision la situation financière du système à l'horizon 2050 ou 2070 relève plus d'un exercice théorique que d'une prévision sérieuse. De telles projections ne peuvent justifier de nouvelles réformes régressives.

Les projections du COR ne doivent pas être instrumentalisées pour légitimer à l'avance des futures décisions. La responsabilité des pouvoirs publics est d'agir à partir des réalités observées et non sur des scénarios incertains.

L'emploi avant tout

Le rapport rappelle aussi une réalité essentielle : l'avenir des retraites dépend d'abord du niveau d'emploi et de l'activité économique.

Pour l'UNSA, la pérennité du système repose avant tout sur la capacité à favoriser l'emploi des jeunes et des seniors, améliorer les conditions de travail et les salaires. Chaque emploi créé génère des cotisations supplémentaires, chaque hausse de salaire renforce les recettes de la protection sociale.

Les partisans de nouvelles réformes avancent que la France consacre 14,3 % de son PIB aux retraites, l'un des niveaux les plus élevés d'Europe. Mais pris isolément, ce ratio est trompeur. Il dépend autant du niveau des pensions que de la richesse produite.

Or, la France souffre depuis plusieurs décennies d'une croissance insuffisante, d'un déficit d'industrialisation. Lorsque la richesse progresse moins vite, la part des retraites dans le PIB augmente mécaniquement.

Le véritable enjeu n'est donc pas celui du coût des retraites mais celui de la création de richesses. Rapportées au nombre

d'habitants, nos dépenses ne sont pas aussi fortes que le suggère le seul indicateur de part du PIB. Par habitant, il demeure inférieur à celui de plusieurs grandes économies développées. Il ne s'agit donc pas de réduire les droits mais d'augmenter durablement la richesse produite (graphique 2).

Le débat sur les retraites relève d'un choix de société axé sur le partage des richesses créées, la qualité des emplois, des salaires et des recettes affectées à la protection sociale. Une économie qui crée davantage de valeur ajoutée lutte contre la précarité et favorise l'accès à l'emploi, génère naturellement plus de ressources pour financer les retraites. Faire reposer l'essentiel des efforts sur les seuls assurés sociaux en repoussant toujours plus l'âge de départ revient à ignorer les véritables déterminants de l'équilibre du système.

C'est pourquoi l'UNSA défend une approche globale intégrant l'emploi des jeunes et des seniors, les conditions de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parcours professionnels, la productivité et les évolutions démographiques.

Pour un débat fondé sur les faits

À l'heure où les questions migratoires sont instrumentalisées, l'UNSA rappelle qu'aucune politique de retraite ne peut être pensée indépendamment des réalités économiques, sociales et démographiques du pays.

Les défis liés au vieillissement réels ne justifient ni les discours catastrophistes, ni les oppositions artificielles entre les populations. Le COR montre bien que les véritables leviers d'action se situent du côté de l'emploi, des salaires, de la croissance et de la cohésion sociale.

Alors que les comptes des retraites s'annoncent globalement maîtrisés à l'horizon 2040, l'UNSA estime que l'enjeu principal n'est pas une nouvelle réforme fondée sur une prétendue urgence financière mais des politiques capables de renforcer durablement l'activité économique, l'emploi et la justice sociale. C'est sur ces leviers, et non sur la peur, les stigmatisations ou les oppositions artificielles, que pourra être assurée la pérennité d'un système de retraite solidaire, efficace et durable.

Dominique Corona

Quid des droits du RSS lors de la négociation du protocole préélectoral ?



©DragonImages-stock.adobe.com

L'affaire concerne M. X, engagé comme agent de sécurité qualifié, désigné, le 17 août 2018, RSS pour un syndicat non représentatif.

Dans le cadre de ses fonctions, le salarié est invité par son employeur à participer aux réunions de négociation du PAP, en vue des élections du CSE prévues au printemps 2019. Il saisit le conseil de prud'hommes pour obtenir, entre autres, le paiement de ses frais de transport, de repas et un rappel de salaire pour le temps consacré à ces négociations.

La Cour d'appel face aux arguments du salarié, dans un arrêt du 7 janvier 2025, le déboute de ses demandes. Pour les juges du fond, le statut de RSS est distinct de celui de délégué syndical. Elle estime que le RSS n'est pas un délégué syndical et que c'est à son organisation syndicale de l'indemniser pour les frais exposés.

Contestant cette analyse, le salarié forme un pourvoi en cassation. Il soutient qu'un représentant syndical et du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat. Il souligne qu'il a participé à ces réunions sur invitation de l'employeur, dans le cadre d'une procédure électorale obligatoire à laquelle il a été admis à participer, et que les frais afférents doivent donc être supportés par l'entreprise. Le RSS, désigné par un syndicat non représentatif, bénéficie-t-il du maintien de son salaire et du remboursement de ses frais lorsqu'il participe, sur invitation de l'employeur, à la négociation du protocole d'accord préélectoral ?

La Cour de cassation casse la décision d'appel en s'appuyant sur les articles L. 2142-1-1, L. 2142-1-2 et L. 2314-5 du Code du travail. La Haute juridiction rappelle d'abord que le RSS bénéficie

des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

La désignation d'un RSS a notamment pour but de permettre à un syndicat de pouvoir préparer les élections professionnelles (déjà Soc. 18 juin 2025, pourvoi n° 23-10.857). Aucun texte ne prévoit que la représentativité des syndicats dans l'entreprise puisse permettre à l'employeur d'exclure, de toute prise en charge, les RSS qui exercent leur mission légale, ce qui aboutirait aussi à une inégalité de traitement.

Dès lors, la Cour pose deux règles majeures : les heures passées par le RSS pour négocier le PAP ne sont pas imputables sur son crédit d'heures de délégation et doivent être payées par l'employeur comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement (et de repas) engagés pour se rendre à ces négociations sont à la charge exclusive de l'employeur.

Cet arrêt est une précision majeure pour les syndicats en phase d'implantation et pour le RSS, l'apport pratique est double : le représentant n'a plus à craindre une baisse de sa fiche de paie lorsqu'il s'investit dans la mise en place des élections. Le temps de négociation du PAP est intégralement rémunéré. Le RSS n'a pas à avancer ou à supporter les frais logistiques liés à sa mission de négociation. C'est à l'employeur, qui organise les élections, d'assumer le coût social du dialogue social.

Cette décision renforce la capacité d'action des RSS en leur garantissant des moyens d'exercice identiques à ceux des délégués syndicaux lors de la phase primordiale de préparation des élections professionnelles.

Sophie Riollet

Annoncer ma grossesse... si je le souhaite



©pressmaster-stock.adobe.com

Par un arrêt du 3 juin 2026 (n°24-22.719), la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé qu'une salariée n'a aucune obligation légale d'informer son employeur de sa grossesse, sauf si elle souhaite bénéficier des protections spécifiques afférentes.

Une salariée a été engagée le 1^{er} avril 2016 par la société Synthecob en tant que chargée de projet recherche et développement. Le 30 octobre 2020, elle informe officiellement son employeur de son état de grossesse. Moins de deux mois plus tard, le 14 décembre 2020, elle est licenciée pour faute grave. Contestant cette décision qu'elle estime discriminatoire, la salariée saisit la juridiction prud'homale afin de demander la nullité de son licenciement et l'obtention des indemnités afférentes.

La cour d'appel, dans son arrêt du 24 octobre 2024, rejette les demandes de la salariée. Les juges d'appel estiment que la salariée avait commis une faute en omettant sciemment d'informer son employeur de sa grossesse. Selon eux, ce silence l'exposait à des risques sanitaires importants, son poste en chimie l'amenant à manipuler des produits dangereux contre-indiqués pour une femme enceinte. La cour d'appel en déduit que la salariée n'avait pas exécuté son contrat de travail de façon loyale, mettant en péril sa propre santé et engageant potentiellement la responsabilité civile et pénale de l'entreprise. La salariée, dans son pourvoi en cassation, soutient que son licenciement était directement lié à sa grossesse, ce qui le rendait nul de plein droit.

Le silence d'une salariée sur sa grossesse peut-il constituer un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement, notamment lorsque le poste occupé présente des risques sanitaires ?

La Cour de cassation répond par la négative et casse l'arrêt d'appel. S'appuyant sur le préambule de la Constitution de 1946 et sur le Code du travail, elle affirme que la femme salariée n'est pas tenue de révéler sa grossesse. Elle précise qu'un licenciement est nul s'il est prononcé en raison, même partielle, de cet état, car il constitue une atteinte au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Le grief de « dissimulation » ou de « risque pour la santé » invoqué par l'employeur ne peut donc pas légitimer la rupture du contrat d'une femme enceinte.

Aucune disposition légale n'oblige à déclarer une grossesse à l'embauche ou durant l'exécution du contrat. L'obligation d'information ne naît que si la salariée veut se prévaloir des droits liés à la maternité (réduction d'horaire, congés, etc.).

Si la lettre mentionne le terme « fœtus », « grossesse » ou évoque la « santé de l'enfant à naître » pour justifier une faute, la nullité est quasi automatique. La lettre de licenciement fixe les limites du litige, tout lien textuel avec la maternité trahit une discrimination. L'employeur ne peut pas invoquer son obligation de sécurité (Art. L. 4121-1) pour sanctionner une salariée qui n'a pas révélé son état. La protection contre le licenciement de la femme enceinte prévaut sur l'argument de la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'exposition à des risques chimiques. Cette décision a le mérite également de clarifier la notion de « loyauté » qui ne peut pas être utilisée pour forcer la révélation d'une information relevant de la vie privée et de l'état de santé de la salariée.

Dans la balance des droits et des obligations, il est évident que le droit à l'état de grossesse et la protection de la maternité priment.

Guillaume Trichard

Decathlon, Stellantis

L'UNSA aux côtés des salariés

Salaires, emplois et conditions de travail : au mois de juin, les équipes UNSA se sont mobilisées dans plusieurs entreprises, partout en France, pour défendre les salariés ! Retour en images sur les actions menées chez Stellantis et Decathlon.



Mobilisation chez Stellantis Poissy où l'équipe se bat depuis plusieurs mois pour défendre l'emploi et contester la réorganisation du site entraînant des suppressions de postes.



Mobilisation nationale chez Decathlon pour défendre le pouvoir d'achat, réclamer des hausses de salaires et une meilleure reconnaissance des salariés.



VOUS ACCOMPAGNER POUR CHAQUE TYPE D'EXPERTISE



RÉCURRENTES

Situation économique & financière
Politique sociale
Orientations stratégiques



PONCTUELLES

Participation des salariés
Droit d'alerte
PSE & RCC
Opération de concentration
Recherche d'un repreneur
OPA
Expertise égalité femmes-hommes



SANTÉ AU TRAVAIL

Projet important,
introduction de nouvelle technologie
Risque grave
Réorganisation



UNE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS DÉDIÉE
AUX CSE, DISPONIBLE ET À VOTRE ÉCOUTE



Contact :
03 28 14 10 14
accueil@explicite-cse.fr
www.explicite-experts.fr

3 questions à



Les Malheurs de Sophie, de la comtesse de Ségur, reprennent vie en version musicale sur France Culture.

Mêlant chansons originales et orchestration classique et électronique, cette comédie musicale joue avec la joie et les troubles laissés à nos souvenirs, entre le plaisir et la culpabilité, la pitié et la punition bien méritée, la quête de sensations et quelques authentiques souffrances. Une belle (re)découverte !

Les Malheurs de Sophie
une comédie musicale de Sabine Zovighian et Michael Lio



Tout en expliquant les principes essentiels du stoïcisme, Hélène Soumet s'arrête sur ses penseurs principaux - Épictète, Marc Aurèle ou Sénèque - en démontrant que cette sagesse ancienne peut encore apporter des clés précieuses pour faire face aux défis de notre époque. Avec les stoïciens, profitez de la plage en toute sérénité !

Les Stoïciens à la plage :
être serein dans un transat
de Hélène Soumet
aux Éditions Dunod



© Melania Avanzato

1 Dans votre roman, vous décrivez les récits souvent insoutenables entendus à la Cour nationale du droit d'asile. Quel regard portez-vous sur la notion même de justice et d'humanité ?

J'ai découvert le droit des réfugiés à vingt-et-un ans, avec une vision assez naïve de la question, une envie brûlante d'aider les gens, et la conviction profonde qu'il fallait commencer, dans le grand chantier de l'existence, par ce qui était le plus injuste, et quoi de plus injuste que de tout perdre et d'être chassé de son pays à cause d'une guerre ou d'un État inique ? Bien entendu, ce regard a changé dans les années qui ont suivi. Je percevais le monde juridique comme un monolithe, un ensemble de professionnels qui avaient les bonnes connaissances pour prendre les bonnes décisions. Mais la justice est une institution très humaine. Elle se compose de personnes qui obéissent à des logiques sociales, politiques, qui sont soumises au stress, à la tristesse, à la compassion, à la colère. On y trouve de la compétence et de l'incompétence, de bonnes et de mauvaises décisions. J'ai fait partie du grand théâtre, j'ai appris la mise en scène de l'Institution, et ce qu'elle pouvait avoir de maltraitant et d'intimidant pour des étrangers sans les codes qu'on convoque devant une juridiction pour venir raconter en détail les pires heures de leur existence dans une grande salle trop éclairée. Quant à l'humanité, la question, que je n'ai toujours pas résolue, est : qu'est-ce qu'on se doit ?

2 Votre livre met en lumière les limites et parfois la violence du système d'accueil. Pensez-vous aujourd'hui que les institutions françaises donnent encore réellement les moyens de protéger les réfugiés ?

Le problème fondamental des mécanismes juridiques de la protection des réfugiés est qu'ils ont été pensés pour une autre époque, et une autre échelle. Ils sont depuis longtemps sur-sollicités. L'augmentation du nombre de demandes d'asile en France tient en plusieurs facteurs : la déstabilisation croissante du monde contemporain après les années 90, d'une part (plus de conflits, plus de déplacés et réfugiés). Le durcissement des conditions d'immigration légale en France depuis la même époque, d'autre part : une bonne partie des demandes d'asile ne se déposent que parce que toutes les autres voies légales d'accès au séjour sont, soit inaccessibles, soit extrêmement compliquées. Troisième facteur : l'effondrement de la Libye, ouvrant sur le désastre humanitaire qui a fait à ce jour plus de 30 000 victimes, et qu'on a appelé la « crise migratoire » en Méditerranée. Face à ces changements majeurs, les institutions françaises et européennes n'ont pas été repensées pour un accueil et traitement des demandes de protection internationale plus efficace. Ce n'est tout simplement pas la volonté politique, ni l'air de notre temps. Dans les quarante dernières années, l'ensemble des évolutions va clairement dans un sens très précis : faire réduire le nombre de

Flore Montoyat

Passionnée de géopolitique, spécialiste du droit des réfugiés, Flore Montoyat a travaillé pour les Nations unies et pendant quatre ans à la Cour nationale du droit d'asile. Finaliste du Prix du Roman de l'entreprise et du travail, *Le mauvais rôle* est un premier roman saisissant, où se mêlent les voix des réfugiés et de Chloé, la narratrice, qui interroge sur les failles de notre système d'accueil et ce qu'il anéantit de notre humanité.

demandes à traiter en éloignant physiquement les personnes susceptibles de les déposer. Autrement dit : rendre l'accès aux rives européennes le plus difficile possible, en retenant les personnes migrantes dans les pays alentour. Sous le nom « externalisation des frontières » se cachent des alliances douteuses, des transactions en milliards d'euros, et la fin nette et définitive d'une quelconque éthique européenne avec le financement direct de milices libyennes ou soudanaises qui (quelle surprise !) se rendent quotidiennement coupables d'exactions sur les populations qu'ils contrôlent. La récente mise en application en juin 2026 du Pacte européen sur la migration et l'asile n'est que l'aboutissement de cette logique de filtrage.

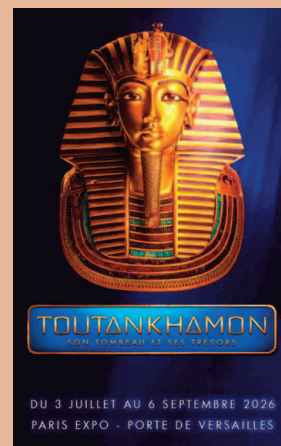
3 Pourquoi était-il important pour vous de montrer que derrière les décisions administratives, il y a des professionnels confrontés quotidiennement à la souffrance humaine ?

L'une de mes plus grandes surprises a été de découvrir qu'à la CNDA, la spécificité de notre contentieux n'était pas prise en compte dans l'évaluation des risques psycho-sociaux. Cette juridiction n'est qu'un tribunal administratif spécialisé : il n'a pas été réfléchi, en haut lieu, que les agents publics confrontés aux récits de viols, tortures, exactions et, plus généralement, au spectacle quotidien et décourageant de la misère humaine, pourraient en être ébranlés. Malgré les revendications syndicales, pas de groupes

de parole, pas d'accompagnement psychologique, même pas la moindre formation sur les signes de traumatisme vicariant, rien que de l'étonnement devant le turnover rapide. Ce n'est pas une situation limitée aux agents de la CNDA, le constat est partagé dans l'ensemble du service public. Il m'a simplement paru important de raconter, de l'intérieur, l'expérience de professionnels qui, pour la grande majorité d'entre eux, sont arrivés à la Cour avec une envie sincère de se mettre au service de la protection des réfugiés.



Propos recueillis par
Françoise Def



Sur plus de 2500 m², cette exposition reconstitue le tombeau de Toutânkhamon à travers près de mille objets fidèlement reproduits et placés dans leur disposition d'origine, tel qu'Howard Carter le découvrit en 1922. Ces copies des bijoux, armes, instruments de musique, mobilier et du célèbre masque funéraire permettent de saisir le faste cérémoniel qui entoura le jeune pharaon à sa mort.

Toutânkhamon : son Tombeau et ses Trésors
est à voir à Paris Expo, Porte de Versailles, jusqu'au 6 septembre 2026



Les progrès de l'éthologie, bousculant beaucoup d'idées reçues sur le chat et le chien, permettent de mieux connaître toutes les facettes de leur intelligence et de leur sensibilité. Cette exposition participative et ludique apporte un éclairage complet sur les connaissances actuelles et nous donne de bonnes raisons d'entretenir notre complicité et notre attention envers ces compagnons à nos côtés depuis la nuit des temps.

L'exposition Chiens et chats
est à voir à la Cité des sciences jusqu'au 30 août 2026

Trois portraits de militants créateurs de section



Céline, 55 ans, cheffe de projet depuis 3 ans chez Astrée Software à Saint-Jean-de-Bonnefonds (42).

Éditeur et intégrateur de logiciel MES (Manufacturing Execution système : gestion des ateliers industriels), Astrée Software est leader dans le développement des logiciels de pilotage de la production pour améliorer la productivité. Devenue filiale du groupe international 4CAD Group en 2024, l'entreprise se projette sur un développement à l'international.

« J'ai connu l'UNSA dans mon ancienne entreprise. J'ai apprécié la compétence des personnes rencontrées et l'autonomie sur le terrain. Le rachat de l'entreprise par un groupe a modifié la gestion de l'entreprise. Rémunération, management, un nouveau mode de fonctionnement se met en place. Je souhaite aider les salariés à mieux comprendre leurs droits et les accompagner dans cette période délicate. »



Carine, 52 ans, territory manager chez ZOLL Médical (78) depuis 10 ans.

Créé en 1980, ZOLL Médical Corporation est une société du groupe japonais Asahi Kasei qui développe et commercialise des dispositifs médicaux (défibrillateur etc.) et des solutions logicielles qui contribuent à faire progresser les soins d'urgence. Le marché des appareils de réanimation augmente fortement dans le monde dans un contexte de progression régulière des maladies cardiovasculaires, pulmonaires et des naissances prématurées.

« À la recherche d'un syndicat, j'ai choisi l'UNSA qui couvre l'ensemble des collègues. J'ai apprécié la grande réactivité de l'équipe UNSA Chimie qui comprend nos besoins et nos difficultés.

Nous devons accompagner les salariés dans le cadre d'une forte croissance de l'entreprise. La qualité de vie au travail doit être prise en compte dans le management des équipes. Les risques psychosociaux sont au cœur de notre travail : santé des salariés et performance économique vont de pair. Les rémunérations font partie de nos préoccupations : certains salariés ont vu leur 13^e mois réintégré dans leur salaire de base afin d'atteindre le revenu mensuel garanti par la convention collective. »



Yannick, 45 ans, aide-soignant depuis 4 ans au centre médical Germaine Revel (69).

Mis en place par la Fondation Germaine Revel, le centre médical est un établissement de soins et de réadaptation spécialisé dans la prise en charge des maladies neuro-végétatives (sclérose en plaques, Parkinson etc.). Il est classé premier au niveau national en 2026 pour la qualité des soins et l'accompagnement.

« J'ai connu l'UNSA dans les médias. J'ai apprécié l'autonomie, l'ouverture et la modération du syndicat. Présent pour la première fois aux élections professionnelles, nous avons obtenu 1 siège de titulaire. Notre cheval de bataille est la revalorisation des grilles salariales. De nombreux salariés ont un rattrapage tous les mois pour être payés au SMIC. Nous souhaitons aussi faire élargir le nombre des formations afin que les salariés puissent envisager des reconversions professionnelles. »

Propos recueillis par **Isabelle Reynaud**

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     



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

UNE POLITIQUE SOCIALE PENSÉE POUR UN ÉQUILIBRE DE VIE PRÉSERVÉE

Upcoop accompagne les représentants du personnel à négocier, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), une politique sociale sur mesure qui répond aux besoins de chaque salarié.

- **Un soutien concret** pour les salariés dans toutes les situations de vie : parentalité/ famille, situations de handicap, aidants familiaux, égalité professionnelle
- **Un accès facilité** à 26 services à la personne répondant à tous les besoins
- **Un dispositif exempté de cotisations fiscales et sociales**, pouvant être co-financé ou financé à 100% par l'employeur



Le Chèque Emploi Service Universel (CESU), le dispositif au service de la qualité de vie !

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