

UNSaMag

UNSA Magazine • N°259 septembre-octobre 2026 • prix : 2,50 €



**URGENCE POUR NOTRE
POUVOIR D'ACHAT**



Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Le pouvoir d'achat, c'est d'abord le salaire

Le pouvoir d'achat reste, mois après mois, une préoccupation majeure des salariés. Et derrière les chiffres, il y a une réalité très concrète : celle du reste à vivre. Une fois payés le logement, l'énergie, les transports, l'alimentation, les assurances, que reste-t-il pour vivre, pour les loisirs, pour les vacances, pour les projets ?

Pour l'UNSA, il faut revenir à une évidence : le pouvoir d'achat, c'est d'abord le salaire.

Dans le privé, les salaires doivent augmenter. Le travail, les qualifications et l'expérience doivent être mieux reconnus. Cela passe par des négociations salariales plus ambitieuses et par des classifications qui évoluent réellement. Les primes et les dispositifs ponctuels peuvent apporter un coup de pouce. Mais un coup de pouce ne fait pas une politique salariale. Seul le salaire garantit durablement le pouvoir d'achat.

Dans la Fonction publique aussi, il faut agir. Le décrochage du point d'indice doit cesser. Les agents publics n'ont pas vocation à voir leur rémunération s'éroder année après année. Les augmenter, c'est reconnaître leur travail et renforcer nos services publics.

Enfin, le pouvoir d'achat ne se joue pas seulement sur la fiche de paie. Il se joue aussi sur les dépenses contraintes. L'énergie en est l'exemple le plus évident : se chauffer, s'éclairer, se déplacer ne sont pas des choix facultatifs.

La transformation écologique est indispensable. Mais elle doit être socialement juste. Elle ne peut pas consister à présenter la facture à ceux qui ont déjà le moins de marges.

Augmenter les salaires, réduire le poids des dépenses contraintes, mieux partager les richesses : voilà le chemin. Parce que travailler doit permettre de vivre, et de vivre dignement.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

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

Actu nationale

- Transformation sans précédent de la Sécurité sociale 6
- L'UNSA entre dans les UGECAM 7
- Désengagement de l'État sur la formation professionnelle 8
- Le logement, facteur de précarisation étudiante 9
- CNH 2026 : l'UNSA demande des actes 10

Travail

- La préférence française pour le low-cost 11
- Sens du travail et renouvellement du syndicalisme 12

Actu nationale

- La pauvreté n'est pas une fatalité 14-15
- Pauvreté : focus sur les retraités 16-17

International

- Conduite responsable des entreprises : laisser encore le choix ? 19

Fonction publique

- Mégafeux, moins de promesses, plus de moyens ! 20-21

Droits et libertés

- Les syndicats face à l'extrême droite 22

Jeunes

- Jeunes travailleurs : le défi numérique 23

Focus juridique

- Le CSE contre le harcèlement d'ambiance 24
- Maladie et consentement à la rupture conventionnelle 25

IRP

- Négociateurs de branches, classifications et transparence salariale 26

Culture et Société

- Trois questions à Charlène Descollonges 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 30 612 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leurs côtés dans leurs entreprises en quelques semaines seulement.

Santé publique

- Centre départemental d'aide par le travail
Saint-Étienne (42) - 61 salariés
- CHU Saint-Étienne
Saint-Étienne (42) - 6365 salariés
- EPSM agglomération lilloise
Saint-André-lez-Lille (59) - 1430 salariés
- CH de la Dracénie
Draguignan (83) - 1166 salariés
- Hôpital Nord-Ouest Villefranche
Gleizé (69) - 2049 salariés
- CHU Metz Thionville
Ars-Laquenexy (57) - 4906 salariés
- EHPAD Résidence Commaignac
Vigeois (19) - 89 salariés

Santé privée

- Association chemin d'enfance en Périgord
Bergerac (33) - 139 salariés
- Association Œuvre Notre Dame
Caen (14) - 113 salariés

Habitat

- Seine Ouest habitat
Issy-les-Moulineaux (92) - 161 salariés
- SEM Reims habitat
Reims (51) - 147 salariés

Agroalimentaire

- Brossard
Pithiviers (45) - 303 salariés

Métallurgie

- Orys maintenance mécanique nucléaire
Pierrelatte (26) - 388 salariés
- Charignon
Chatuzange-le-Goubet (26) - 43 salariés
- REEL
Saint-Cyr-au-Mont-D'or (69) - 5878 salariés

Industrie

- SEFA
Les Lucs-sur-Boulogne (85) - 65 salariés
- Ouest Alu
Les Herbiers (85) - 413 salariés

Chimie

- Simoldes Plasticos France
Onnaing (59) - 313 salariés

Déchets

- Suez MCE
La Ciotat (13) - 61 salariés

Transport

- Transport Dupas et Lebeda
Féchain (59) - 43 salariés
- Transdev Sud-Ouest Essonne
Issy-les-Moulineaux (92)
- Keolis Roissy Pays de France Est
Dammartin-en-Goële (77) - 270 salariés
- Dutay transports
Carquefou (44) - 30 salariés

Transport urbain

- Transdev Alpilles Berre méditerranée
Salon-de-Provence (13) - 76 salariés

Banque

- CCI Lyonnaise de banque
Lyon (69) - 3228 salariés

Commerce

- Came France
Cormeilles-en-Parisis (95) - 151 salariés
- Wonder box
Paris (75) - 220 salariés
- Entrepôt Easydis
Corbas (69) - 297 salariés
- Desse distribution
Josselin (56) - 61 salariés

Sécurité

- Prestige Sécurité
Solaize (69) - 133 salariés
- Paname Sécurité
Trappes (78) - 16 salariés
- Osiris Sécurité
Sainte-Marie (974) - 659 salariés
- Weasure Sécurité
Sannois (95) - 1091 salariés
- Gage Security
Bobigny (93) - 204 salariés

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://nuage.unsa.org/index.php/s/ZxN2rzmrr2dTDkr>

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 259 SEPTEMBRE-OCTOBRE 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 UNSA

➤ En bleu, les entreprises où l'UNSA se présentait pour la 1^{ère} fois aux élections

CAP RATP Plaine Saint-Denis - Paris (12^e) - Transport Urbain - 1873 salariés

Suite à l'ouverture du marché des lignes du bus de la RATP, c'est la société CAP RATP qui a obtenu la plupart des lots. C'est le cas du lot n°43 (Aubervilliers, Saint-Denis et Villiers-le-Bel) géré dorénavant par la Société CAP RATP Plaine Saint-Denis. Lors des élections CSE, l'UNSA a gagné 393 voix, devenant le 2^e syndicat avec 27,2 %. La CGT, Sud ne sont pas représentatifs. La CGC obtient 1,2 % des voix.

Ce score va faire progresser à nouveau l'UNSA dans la branche de Transport urbain de voyageurs (UTP), où l'UNSA est déjà représentative.



- **Bouquerod Alimentaire** - Port-sur-Saône (70) - transports routiers - 70 salariés - l'UNSA obtient 29 % des voix.
- **STEF transports** - Langres (52) - Transports routiers - 152 salariés - l'UNSA obtient 32,7 %, la CFTC perd 20 points.
- **UFiFrance Gestion (groupe AEMA)** - Colombes (92) - BETIC* - 282 salariés, l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 33,3 % des suffrages, gagnant 61 nouvelles voix.
- **Business France** - Paris (14) - sans convention collective - 852 salariés - l'UNSA confirme sa 1^{ère} place avec 430 voix (+ 55) et 71,2 % des suffrages. L'UNSA obtient 21 sièges sur 30.
- **Kardex France** - Fontenay-Sous-Bois (94) - Métallurgie - 96 salariés - l'UNSA obtient 100 % des voix.
- **Vital Concept** - Loudéac (22) - Produits au sol engrais - 237 salariés - l'UNSA obtient 40 voix nouvelles, soit 63 % des voix.
- **SEACC Aéroport de Caen Carpiquet** - (14) - Transport aérien - 45 salariés - l'UNSA obtient 34 nouvelles voix (100 %).
- **Syndia Solutions (groupe APAVE)** - Mulhouse (68) - BETIC* - 43 salariés - l'UNSA obtient 20 nouvelles voix (100 %).
- **Polyclinique du parc de Barc le duc** - (55) - Hospitalisation privée - 129 salariés - l'UNSA obtient 54 voix (49,6 %).
- **Clinique Internationale Parc Monceau** - Paris (17) - Hospitalisation privée - 142 salariés - l'UNSA obtient 76 voix (100 %).
- **Hôpital privé du Grand-Narbonne** - Montredon (11) - Hospitalisation privée - 457 salariés - l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 39 % des suffrages (+ 4 points).
- **Les Pep du Centre de la Bourgogne Franche-Comté** - Dijon (21) - Nexem* - 1500 salariés - l'UNSA obtient 18,5 % des suffrages.
- **GIE des 7 collines** - Saint-Etienne (42) - Cabinets médicaux - 116 salariés - l'UNSA obtient 70 nouvelles voix (78 %).
- **ASH sécurité** - Créteil (94) - Prévention sécurité - 43 salariés - l'UNSA obtient 10 nouvelles voix (31 %).
- **Aviapartner Toulouse** - Blagnac (31) Transport aérien - 244 salariés - l'UNSA obtient 50 % des voix.
- **La Forestière (groupe CDC)** - Paris (8^e) - Immobilier - 200 salariés - l'UNSA obtient 24 % des suffrages.
- **Intel Corporation SAS** - Boulogne-Billancourt (92) - Métallurgie - 109 salariés l'UNSA obtient 50 % des suffrages.

Élections des représentants du personnel au conseil d'administrateur de l'UGAP Union des Groupements d'Achats Publics

Les 1587 salariés de l'UGAP étaient appelés à voter.

L'UNSA confirme sa place de leader avec 328 voix, soit 42 %, obtenant 3 sièges sur 6.

CGC obtient 22,7 %, FO obtient 18,5 % et CFDT 16,8 %.

Les élections CSE auront lieu l'an prochain.



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

* Nexem : établissement pour personnes inadaptées et handicapées.

* BETIC : Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils.

Une transformation sans précédent de la Sécurité sociale

D'année en année, notre système de santé se transforme discrètement. Sans débat, sans concertation, presque sans bruit, des décisions techniques voient le jour au détour d'un décret ou d'une annonce dans la presse et modifient progressivement l'équilibre de la Sécurité sociale. Transferts de remboursements vers les complémentaires, relèvement des franchises, des participations forfaitaires et de leurs plafonds : ces mesures, prises hors du débat public et hors du Parlement, altèrent en profondeur le modèle solidaire qui fonde notre protection sociale. Derrière des ajustements présentés comme anodins, c'est un basculement silencieux qui fragilise la solidarité nationale et redessine, pas à pas, l'architecture de notre Sécurité sociale. Pour l'UNSA, ces différentes formes de déremboursements ne sont pas de simples ajustements budgétaires : elles constituent une transformation progressive de notre protection sociale.

Des transferts qui pèsent sur les assurés

Les décrets transmis cet été à l'Assurance maladie en offrent une illustration claire. Outre la hausse des plafonds des franchises et participations forfaitaires, le gouvernement prévoit la diminution du remboursement de plusieurs médicaments, dispositifs médicaux, transports sanitaires ou soins dentaires, faisant des complémentaires santé les financeurs principaux de ces dépenses. Chaque baisse de remboursement du régime obligatoire est mécaniquement répercutée sur les organismes complémentaires, avec à la clé une augmentation prévisible des cotisations. L'UNSA dénonce ce glissement qui pénalise en premier lieu les jeunes, les retraités, les demandeurs d'emploi et toutes celles et ceux qui ne bénéficient pas d'une complémentaire financée pour partie par les employeurs. Pour beaucoup, c'est une double peine : des remboursements en baisse aujourd'hui, des cotisations plus élevées demain, et un risque accru de renoncement aux soins.

Parallèlement, l'augmentation des plafonds des franchises et participations forfaitaires constitue une rupture majeure. Le passage de 50 à 70 euros chacun, soit 140 euros au total, dépasse largement la stricte prise en compte de l'inflation depuis leur mise en place. Surtout, l'indexation automatique prévue chaque année transforme profondément la logique du dispositif : ce qui relevait d'un plafond réglementaire devient un mécanisme pérenne d'augmentation du reste à charge. Cette dynamique installe insidieusement une société à deux vitesses, où l'accès aux soins dépend de plus en plus des moyens financiers de chacun. Pour l'UNSA, on ne peut pas organiser l'augmentation automatique de la contribution des personnes malades au financement de notre système de santé.

Vers un modèle petits risques/gros risques

Ces évolutions convergent vers un modèle de type « petits risques / gros risques ». Les dépenses courantes : consultations,



©Sophie Animes-stock.adobe.com

médicaments du quotidien, soins dentaires, dispositifs médicaux, glissent progressivement vers les complémentaires santé, tandis que la Sécurité sociale se recentre sur les pathologies lourdes. Ce basculement, déjà observé dans plusieurs pays, conduit à une démutualisation croissante, à une hausse des renoncements aux soins et à une aggravation des inégalités sociales et sanitaires. Il pose un véritable problème de santé publique, en particulier pour les populations les plus vulnérables. L'UNSA refuse cette orientation qui contredit le principe fondateur de notre protection sociale : la solidarité nationale. La santé ne peut pas devenir un luxe réservé à celles et ceux qui peuvent payer.

Une méthode qui contourne le débat démocratique

Au delà du fond, la méthode interroge. Les décisions sont prises au cœur de l'été, sans concertation ni débat parlementaire, parfois quelques jours après des annonces dans la presse. Les partenaires sociaux sont placés devant le fait accompli, sommés de se prononcer dans l'urgence sur des arbitrages déjà décidés. Une réforme d'une telle ampleur exige une vision d'ensemble, l'ouverture d'un débat et de la transparence, car il ne s'agit pas d'une simple question budgétaire mais bien du modèle social que nous voulons.

À la veille du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2027 et des échéances électorales nationales, l'UNSA appelle à rompre avec cette logique de fragmentation et de transferts. Redresser durablement les comptes de l'Assurance maladie est possible sans faire peser l'effort sur les personnes malades : investir dans la prévention, mieux réguler le prix des médicaments, conditionner les exonérations de cotisations à des engagements précis, renforcer la fiscalité sur les produits nocifs, lutter contre les fraudes et les dépenses inefficaces. Affaiblir la Sécurité sociale n'est pas une fatalité : c'est un choix politique. L'UNSA continuera de défendre un modèle fondé sur l'universalité, la solidarité et l'égalité d'accès aux soins, car derrière ces mesures se joue un véritable choix de société.

Camille Patthey

L'UNSA entre aux conseils des UGECAM



©FrameFlow-stock.adobe.com

L'UNSA franchit une étape importante dans la gouvernance de la Sécurité sociale en faisant son entrée dans les conseils des treize UGECAM (Unions pour la gestion des établissements des caisses d'Assurance maladie). Ce nouveau mandat marque une reconnaissance forte de notre organisation dans le paysage syndical et renforce notre capacité à représenter les assurés sociaux au cœur même des établissements sanitaires et médico-sociaux de l'Assurance maladie. Il s'inscrit dans la continuité de notre engagement dans les CPAM, où nos conseillers portent depuis plusieurs mandats la voix des assurés sociaux et défendent leurs droits avec constance et détermination.

➤ Un réseau essentiel du service public de santé

Créées en 2000 pour regrouper et piloter les établissements sanitaires et médico-sociaux de l'Assurance maladie, les UGECAM reposent sur une gouvernance associant les partenaires sociaux et gèrent près de 250 structures : centres de rééducation et de réadaptation, établissements pour enfants en situation de handicap, services d'accompagnement, structures médico sociales spécialisées, etc. Leur histoire est intimement liée à celle de la Sécurité sociale : garantir une prise en charge de qualité et accessible sur l'ensemble du territoire.

Dans les conseils des UGECAM, se décident des orientations qui influencent directement la vie des patients et des familles : organisation des soins, qualité des prises en charge, investissements, politiques d'accompagnement et articulation territoriale. Ces conseils fixent la stratégie, contrôlent les résultats, veillent à la bonne utilisation des fonds publics et garantissent que les établissements remplissent pleinement leur mission sociale. Y siéger, c'est contribuer à des politiques qui touchent à la dignité, à l'autonomie et à l'accès aux soins des publics les plus fragiles.

➤ Un rôle concret et exigeant pour nos représentants

L'entrée de l'UNSA dans ces instances ouvre un champ d'action nouveau pour nos représentants. Nos conseillers et conseillères CPAM, dans leurs territoires, tiennent désormais un rôle prépondérant dans la gouvernance sanitaire et médico-sociale. Leur rôle est concret : analyser les budgets, questionner les choix stratégiques, défendre les publics vulnérables, veiller à la qualité des prises en charge, faire remonter les signaux du terrain et s'assurer que les orientations adoptées répondent réellement aux besoins des assurés. Dans un contexte marqué par la pénurie de professionnels, la hausse des besoins de réadaptation, l'augmentation des situations de handicap et des tensions budgétaires, siéger dans les conseils des UGECAM, c'est être reconnu comme un acteur capable de contribuer à la stratégie de l'Assurance maladie et porter une parole constructive dans un secteur où les enjeux humains sont majeurs.

➤ Une avancée stratégique pour l'UNSA

En entrant dans les conseils des UGECAM, au cœur des établissements de l'Assurance maladie, l'UNSA étend son réseau, renforce son influence et affirme pleinement son rôle de représentante des assurés dans toutes les dimensions de la Sécurité sociale. Ce nouveau mandat offre à l'UNSA une capacité supplémentaire à peser dans les décisions, à défendre avec force les valeurs de solidarité et à promouvoir une gouvernance plus juste, plus efficace et résolument tournée vers les besoins réels.

Camille Patthey

Formation professionnelle

L'UNSA alerte sur un désengagement de l'État



©Atelier 211 - stock.adobe.com

Les annonces budgétaires pour 2027 dessinent une évolution préoccupante de l'écosystème de la formation professionnelle. Pour l'UNSA, la situation est alarmante.

Depuis 2025, la recherche d'économies touche tous les acteurs et semble prendre le pas sur l'investissement dans les compétences.

En effet, selon l'Union nationale des missions locales (UNML), les précédentes réductions budgétaires ont entraîné la suppression de près de 1100 emplois dans les missions locales depuis 2025. Les OPCO sont également appelés à réduire leurs dépenses, avec notamment 100 millions d'euros d'économies prévues sur deux ans depuis la Loi de finances de 2026.

De plus, la fin annoncée des Parcours régionaux d'investissements dans les compétences (PRICs) constitue un autre signal préoccupant. Après une baisse progressive des engagements de l'État, l'enveloppe 2026 a finalement été fixée à 527 millions d'euros. Pour 2027, le gouvernement envisagerait de mettre fin au dispositif, tout en conservant un fonds de péréquation destiné aux centres de formation d'apprentis (CFA) en difficulté.

Pour l'UNSA, cette évolution risque de fragiliser l'offre de formation dans les territoires et en particulier l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires du RSA et des jeunes. Elle pose également la question du respect des engagements pris par l'État et de l'équilibre entre les différents niveaux de responsabilité.

➤ Apprentissage : investir dans la qualité plutôt que réduire les moyens

Dans les annonces du projet de loi de finances 2027 (PLF), l'apprentissage ferait lui aussi l'objet de nouvelles mesures d'économies : baisse de la part de la taxe d'apprentissage destinée

aux CFA, non-reconduction de certaines aides régionales au fonctionnement et à l'investissement, suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu dont bénéficient les parents d'apprentis...

L'UNSA considère que la régulation de l'apprentissage est nécessaire, mais qu'elle doit prioritairement viser la qualité des formations et éviter les effets d'aubaine.

Alors que l'État réduit déjà fortement les moyens accordés aux Régions pour accompagner les CFA, l'UNSA alerte sur le risque de fragilisation de l'offre de formation et, à terme, des jeunes les plus vulnérables.

➤ CPF : encore de nouvelles restrictions d'accès

Toujours parmi les premières mesures envisagées dans le prochain PLF, le gouvernement pourrait à nouveau restreindre l'accès au CPF. Cette mesure intervient après plusieurs mesures poursuivant le même objectif, notamment l'instauration d'un reste à charge, son augmentation et le plafonnement de certaines formations.

Pour l'UNSA, la recherche d'économies qui consiste à limiter les droits au CPF et les moyens pour la formation professionnelle est contre-productive et risque d'augmenter les inégalités. Nous devons investir dans les compétences d'aujourd'hui et de demain pour pouvoir répondre aux enjeux économiques, écologiques et numériques.

Rym Gouvier-Seghrouchni

Le logement, facteur de précarisation étudiante



©Jacob Lund-stock.adobe.com

A chaque rentrée, des milliers d'étudiants peinent à se loger, notamment dans les grandes villes universitaires. La recherche d'un logement devient un véritable parcours d'obstacles : logements pris d'assaut dès leur mise en ligne, parfois loués avant même d'être visités, et candidatures qui s'accumulent. Cette crise, aux causes multiples, accentue les inégalités sociales et territoriales.

Une offre locative inadaptée

Faute de places suffisantes dans les résidences universitaires, souvent vieillissantes, les étudiants se tournent massivement vers un parc privé saturé, où même les petites surfaces affichent des loyers inabordables au regard de leurs ressources.

Beaucoup se voient alors contraints d'accepter l'insalubrité et la précarité énergétique, de s'éloigner au prix de longs trajets ou de recourir à des solutions alternatives, comme la colocation ou l'habitat intergénérationnel. Parmi ces nouvelles formes d'habitat, le *coliving* connaît une expansion rapide et doit être encadré afin qu'il ne se fasse ni au détriment de l'offre de logements abordables ni au prix d'une dégradation des conditions de logement.

À cette pénurie s'ajoutent les contournements massifs de l'encadrement des loyers, notamment à travers des pratiques abusives de complément de loyer, que le propriétaire peut appliquer en cas de qualités rares ou exceptionnelles du logement. Pour l'UNSA, cela ne justifie pas de renoncer à la régulation, mais au contraire de la pérenniser, de la généraliser et de la rendre effective par des contrôles renforcés et des sanctions réellement dissuasives.

Quand le logement renforce les inégalités

Face à des loyers élevés et à des revenus souvent faibles ou instables, tous les étudiants ne disposent pas des mêmes garanties ni du même soutien familial, notamment en cas de

rupture familiale. Les aides au logement, indispensables, restent trop déconnectées du coût réel du logement et ne suffisent plus à garantir l'accès à un logement abordable. À cela s'ajoutent des freins administratifs et des exigences parfois excessives en matière de caution ou de garanties, tandis que la garantie Visale reste trop souvent refusée.

La crise du logement étudiant creuse ainsi les inégalités dans l'accès et la poursuite des études supérieures, mais aussi dans l'accès à des droits essentiels comme l'alimentation ou les soins. Devoir renoncer à une formation ou travailler pendant ses études : le coût d'un logement inaccessible est lourd.

Cette réalité dépasse nos frontières : les étudiants en mobilité, notamment dans le cadre d'Erasmus, rencontrent aussi ces mêmes difficultés à l'étranger, qui peuvent freiner leur ambition et compliquer leur parcours.

Faire du logement étudiant une priorité

Pour l'UNSA, le logement est un droit fondamental et un bien de première nécessité. Face à une crise qui conditionne l'autonomie et la réussite des jeunes, le logement étudiant ne peut plus être considéré comme une difficulté périphérique.

Il doit devenir une priorité des politiques publiques. Garantir à chacun et chacune un logement abordable et digne, c'est agir concrètement pour l'égalité des chances et l'avenir de la jeunesse.

L'UNSA défend une politique structurelle, fondée sur une augmentation durable de l'offre de logements abordables, notamment sociaux, et adaptée aux réalités de la vie étudiante et aux mobilités des jeunes. Cela passe aussi par une régulation effective du marché et des aides au logement à la hauteur des besoins.

Rachel Brishoual

CNH 2026

Après les annonces, l'UNSA demande des actes



©auremar-stock.adobe.com

La Conférence nationale du handicap (CNH), prévue tous les trois ans par la Loi du 11 février 2005, est consacrée aux orientations et aux moyens de la politique du handicap. L'UNSA était présente à cette 7^e édition, au cours de laquelle le président de la République a notamment indiqué vouloir la fin des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), revendication que nous portons depuis longtemps.

Le gouvernement a présenté 16 engagements pour les 3 prochaines années, déclinés en 65 mesures. Ils couvrent l'ensemble des aspects de la vie : accessibilité, école et enseignement supérieur, emploi, santé, logement, culture, sport et loisirs, accès aux droits, nouvelles technologies, citoyenneté, médico-social, vie affective et sexuelle, ainsi que l'autisme et les troubles du neurodéveloppement. Cette approche globale est nécessaire pour que l'inclusion et l'accessibilité irriguent toutes les politiques publiques.

Parmi les mesures annoncées figurent l'accès à une offre de santé sur l'ensemble du territoire pour les personnes en situation de handicap et l'outillage des professionnels de santé outre l'accessibilité des lieux culturels et des espaces naturels ainsi que la poursuite de la stratégie Sport et Handicap 2030. Le gouvernement entend faciliter l'accès aux droits et simplifier les démarches afin de permettre aux MDPH de se recentrer sur l'accompagnement humain.

Avant l'ouverture de la CNH, l'UNSA et les organisations syndicales ont été reçues afin de s'exprimer sur l'inclusion et l'accessibilité.

L'UNSA a fait valoir que l'école est le premier levier de l'inclusion, revendiquant une scolarisation effective et de qualité, dès le plus jeune âge, avec des moyens humains et financiers à la hauteur des besoins et un effort de formation des professionnels de l'Éducation nationale.

L'UNSA a également insisté sur l'accès à un emploi de qualité, rappelant que cela suppose de pouvoir se loger dignement et des transports accessibles. Elle a également défendu les droits de tous les travailleurs handicapés, en milieu ordinaire comme en milieu protégé, en demandant que les travailleurs en milieu protégé accèdent à la capacité à s'exprimer et à revendiquer sur leur activité et leurs conditions de travail. Enfin, a été soulignée la nécessité de débattre sur l'avenir du financement de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Il a été acté que les organisations syndicales seraient de nouveau réunies le 24 septembre pour une présentation des mesures qui devraient être mises en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité pour toutes et tous.

Ce rendez-vous sera l'occasion pour l'UNSA de rappeler notre haut niveau d'exigence concernant le travail et l'emploi, mais également l'ensemble des freins à lever pour une société inclusive et accessible à tous.

L'UNSA y rappellera que l'accessibilité et l'inclusion doivent être pensées en amont de toutes les politiques publiques et de tous les projets afin que la société et le travail s'adaptent enfin aux personnes en situation de handicap.

Frédérique Galliat

La préférence française pour le travail low-cost



©Trevor Adeline_KOTO-stock.adobe.com

Directeur de recherches au CNRS, Bruno Palier était l'invité des Rendez-vous de l'UNSA le 23 juin dernier. Thème de cette édition : « Objectifs de moindre coût et conditions de travail, les impasses du travail low-cost ».

Introduit par Frédérique Galliat, secrétaire nationale de l'UNSA chargée de la santé au travail et QVCT, le propos de Bruno Palier s'articule autour d'une série de constats. D'abord, la façon d'organiser le travail et de toujours vouloir en réduire le coût relève d'une obsession très française, peu partagée au-delà de nos frontières. Ensuite, cette orientation engendre des accidents du travail, des congés maladie et des phénomènes de burn-out très caractéristiques de notre pays dans leur ampleur. « *On justifie la faiblesse de nos exportations en expliquant que c'est le coût du travail qui en est à l'origine* », observe Bruno Palier. « *Depuis plus de 30 ans, tous les gouvernements se sont employés à réduire le coût du travail. Or, selon moi, c'est moins un problème de coût que de qualité de la production* », rajoute-t-il, ce qui explique nos lacunes dans ce domaine.

Bruno Palier développe son propos : « *Aux alentours du SMIC, l'État prend en charge quasiment la moitié du coût des salaires en raison des exonérations de cotisations sociales. Cela génère des trappes à bas salaires. Si vous voulez les augmenter de 100 €, il faut y mettre 400 €, ce qui explique largement la smicardisation de la société. Et n'oublions pas que beaucoup de personnes payées au SMIC sont à temps partiel* ». Dans cette catégorie, on trouve les gros bataillons des travailleurs pauvres, notamment dans des professions essentielles comme celles du soin.

Pression et perte de sens

Bruno Palier pointe aussi les choix industriels : « *Chez nous, on délocalise volontiers l'ensemble de la chaîne de production. En Allemagne, on fait faire une partie ailleurs mais on conserve par exemple le design et le montage et on maintient ainsi des emplois de qualité, bien rémunérés, sur place* ». Les stratégies concernant la sous-traitance diffèrent aussi : « *En France, on sous-traite beaucoup de tâches - ménage, comptabilité, etc. - afin d'obtenir des services à moindre coût, amplifiant les phénomènes de pénibilité qui sont très marqués dans la sous-traitance* ».

Pour Bruno Palier, la forte opposition à la réforme des retraites en 2023 s'explique aussi par cette particularité : « *Beaucoup de salariés refusent de travailler deux ans de plus dans ces conditions* », c'est-à-dire avec un management par les chiffres, une pression forte qui s'accompagne souvent d'une perte de sens. Bref, le travail low cost. Ce contexte génère, qui plus est, un discours dévalorisant selon lequel les salariés français seraient fainéants et enclins à se plaindre. Pour le co-auteur de *Travailler mieux*, on pourrait s'inspirer d'expériences étrangères dans la façon de considérer le travail ou encore ne pas se limiter au seul dialogue avec le Medef, qui est attaché à ce modèle dans lequel la rentabilité prime sur la qualité du travail. Comme le souligne Frédérique Galliat, c'est en effet une conception autre que défend et promeut l'UNSA, rompant avec des conditions de travail dégradées et ce choix pour le low cost qui est finalement préjudiciable à tous à moyen et long terme.



Philippe Fossier

Sens du travail et renouveau du syndicalisme



La revue de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) a récemment publié un numéro spécial* consacré à la relation entre sens du travail et syndicalisme.

Quadrimestrielle, la revue de l'IRES propose régulièrement des éclairages internationaux pour alimenter la réflexion sur les sujets économiques et sociaux. C'est encore le cas dans cette récente livraison (mai 2026) tout entière consacrée à « sens du travail et syndicalisme » qui fait suite à un colloque organisé en octobre 2024 au CNAM.

Dans leur introduction, Thomas Coutrot (IRES) et Léonie Hemdat (CNAM-EHESS) observent que « les mobilisations contre les réformes du travail et des retraites ont débordé la seule question du droit du travail, de l'âge de départ ou de la durée de cotisation. Elles ont charrié une interrogation sur la valeur du travail, ses conditions d'exercice et ce à quoi il sert ».

Selon ces chercheurs, « la participation massive aux manifestations et le contenu de certains slogans ont donné à voir une aspiration collective : celle de pouvoir exercer des activités porteuses de sens ». Ils remarquent toutefois que « la notion de sens du travail n'a pas occupé une place centrale dans le répertoire syndical, historiquement structuré autour de la défense du rapport salarial dans le cadre juridique institué de l'emploi salarié ». Mais pour eux comme pour d'autres auteurs réunis dans ce numéro, il est judicieux de se poser la question : « S'appuyer sur le sens du travail pour construire l'action syndicale constitue-t-il une voie féconde pour renouveler le syndicalisme ? ».

➤ Limites du compromis fordiste

Un regard québécois, celui de Simon Viviers, professeur de sciences de l'éducation à l'Université Laval, permet d'alimenter

le débat. À noter qu'au Québec, le taux de syndicalisation s'élève à 40 % et grimpe même à 85 % dans le secteur public. À l'instar d'autres pays, l'action syndicale « y a été portée historiquement d'abord sur l'amélioration des conditions d'emploi en délaissant les conditions d'exercice et l'organisation du travail ». Le « compromis fordiste » suppose que les syndicats acceptent les prérogatives des directions en matière d'organisation du travail « visant la mise en place de méthodes et de techniques plus productives ou rentables, ce qu'on appelle le droit de gérance ou de gestion ».

Toutefois, cette option néglige les conditions d'exercice du travail, lequel peut dès lors être « vidé de son sens et de son potentiel émancipateur ». Simon Viviers, en rappelant que le Parlement québécois a récemment adopté une loi qui amoindrit le droit de grève des syndiqués, estime que « faire du sens du travail un ressort de l'action collective peut être une manière de redonner souffle à des pratiques syndicales qui, à leur tour, redonnent vie à l'institution ». Sociologue rattaché à la FGTB (le 2^e syndicat belge derrière la centrale chrétienne), Nicolas Latteur est allé de son côté à la rencontre de nombreux salariés : « Ils racontent comment ils inventent chaque jour des manières de donner un sens éthique, social et politique à leur travail (...) Ces pratiques quotidiennes, ces ajustements invisibles, deviennent autant de formes de résistance permettant de tenir debout et de restituer au travail sa valeur ». Pour lui, c'est en prenant en compte ces expériences que le syndicalisme pourrait se renouveler.

* <https://lres.fr/publications/la-revue-de-l-ires/n116-117/>

Mieux accompagner pour mieux soigner avec les soins de support

Prise en charge de la douleur, soutien psychologique, activité physique adaptée, accompagnement diététique, préservation de la fertilité, gestion des effets secondaires des traitements...

Les soins de support jouent un rôle fondamental dans le parcours de soins des patients atteints de cancer.

Ils permettent d'améliorer leur qualité de vie, de réduire les effets secondaires des traitements et d'augmenter les chances de guérison.

Pourtant, ces soins restent encore insuffisamment accessibles : manque d'information, déserts médicaux, reste à charge élevé...

Afin de pallier ces difficultés, Malakoff Humanis s'engage activement pour structurer et démocratiser leur accès.

Malakoff Humanis place depuis 2018 la lutte contre le cancer au cœur de son engagement sociétal.

Malakoff Humanis s'engage aussi auprès de ses assurés

En tant que groupe de protection sociale paritaire et mutualiste à but non lucratif, Malakoff Humanis propose un accompagnement personnalisé aux salariés des entreprises clientes. Celui-ci s'appuie sur des services d'accompagnement social ou d'assistance performants pour faciliter l'accès aux soins de support (conseils, mise en place de prestations, aides financières*).

Ces services facilitent aussi :

- la gestion du quotidien : services d'aides à domicile, aides aux démarches administratives ou financières* ;
- l'articulation maladie et travail : accompagnement via des partenaires experts du sujet et des supports d'information.

Pour une offre complète sur tous les aspects de la maladie.

Ensemble, poursuivons la mobilisation pour faire des soins de support une réalité, pendant et après les traitements, pour tous les patients et salariés touchés par le cancer.



MH-27192_2606-eAdbestock

L'engagement sociétal de Malakoff Humanis dans la lutte contre le cancer, c'est :

le **1^{er} mécène** des soins de support en cancérologie en France ;

6 millions d'euros par an consacrés à la lutte contre le cancer ;

20 projets soutenus dédiés aux soins de support ;

2 appels à projets dédiés aux soins de support.

Pour en savoir plus



La pauvreté n'est pas une fatalité



©CaptainMCity-stock.adobe.com

Depuis la mi-juin 2026, l'Assemblée nationale a lancé une commission d'enquête sur « les causes et les conséquences de l'augmentation de la pauvreté, notamment pour les travailleurs seniors et les personnes âgées et les manquements des politiques publiques pour y faire face », à l'initiative du groupe Socialistes et apparentés. L'UNSA y a apporté sa contribution dans le but d'améliorer les futures politiques publiques de lutte contre la pauvreté. À 8 mois de la prochaine présidentielle, cette thématique doit s'imposer dans le débat public et dans le programme des candidats.

➤ Tous les voyants sont au rouge

La montée de la pauvreté en France est inquiétante. Jamais autant de personnes n'ont dormi dans la rue (350 000 personnes en 2025), jamais autant ne se sont retrouvées en privation matérielle et sociale (13,5 % de la population).

L'indicateur du seuil de pauvreté est parlant : calculé à partir de 60 % du niveau de vie médian, soit 1 337 € mensuels, il concerne 10 millions d'individus. Entre 2022 et 2023, 650 000 personnes sont passées en dessous du seuil.

Pourtant, la richesse ne semble pas avoir fui le pays : les 500 premières fortunes de France ont multiplié leur patrimoine par 6,6 en 10 ans, soit une augmentation de 564 %, pour atteindre les 1 128 milliards d'euros !

Les richesses sont là, seule la volonté politique manque pour mieux les répartir.

➤ Les visages de la pauvreté évoluent

Le visage de la pauvreté en France évolue depuis une trentaine d'années. Les catégories sociales les plus touchées sont désormais les étudiants (37 %), les chômeurs (36 %), les immigrés (32,2 %) et les familles monoparentales (34 %), composées majoritairement de femmes. Ces populations sont les plus exposées aux difficultés d'accès à un emploi correctement rémunéré. Et pourtant, la baisse du taux de chômage entre 2015 et 2022 n'a pas non plus fait baisser le taux de pauvreté. Plusieurs causes expliquent ce phénomène :

- la précarisation des emplois (ubérisation, emplois peu qualifiés, contrat de court terme) ;
- l'augmentation de l'accueil de personnes étrangères sans leur donner légalement l'accès au travail aggrave le taux de pauvreté de ces populations ;
- la dégradation de la situation monétaire des inactifs (retraités, personnes en invalidité) augmente le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté ;
- l'inflation qui décale le niveau de vie médian sans que les revenus des personnes augmentent suffisamment vite pour maintenir leur niveau de vie.

➤ Quelle effectivité des droits sociaux aujourd'hui ?

Outre la politique de l'emploi, lutter contre la pauvreté passe par le versement de prestations sociales. Sans ces dernières, le taux de pauvreté monétaire générale atteindrait 21,7 % au lieu de 15,4 % aujourd'hui. Le modèle français reste donc un amortisseur essentiel à la pauvreté.

Pourtant, ces mécanismes de redistribution ne sont pas perçus par une large partie des bénéficiaires. Les chiffres de 2022 et 2026 font état d'un taux de non-recours de :

- 34 % pour le RSA, soit 600 000 ménages et 3 milliards d'euros non versés ;
- 30 % pour l'assurance chômage, soit plus de 500 000 personnes ;
- 50 % pour le minimum vieillesse chez les personnes seules ;
- 47 % pour la complémentaire santé solidaire (CSS) gratuite ;
- 49 % pour l'aide médicale d'État (AME).

Ces résultats interrogent l'effectivité des droits sociaux.



©Joachim Beauvilain-stock.adobe.com

Les raisons principales du non-recours peuvent être multiples : méconnaissance des droits existants, trop grande complexité et situations d'illectronisme... mais aussi une autocensure et un décrochage, de la part des publics éligibles, qui résultent de la stigmatisation sociale que peuvent subir les bénéficiaires, ainsi que de la conditionnalité et de la complexité de certaines prestations.

Les différentes stratégies de lutte contre la pauvreté mises en place ces dernières années n'ont mené qu'à des résultats très mitigés selon la Cour des comptes et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Sans remettre en question certains déterminants structurels de la pauvreté, les questions relatives au niveau des minima sociaux, au coût du logement, à la précarité de l'emploi ou encore aux inégalités territoriales ont été très peu intégrées dans le pilotage de la stratégie.

La lutte contre la pauvreté nécessite désormais un changement de conception, de moyens financiers et de pilotage national.

➤ Luttons vraiment contre la pauvreté

L'UNSA rappelle qu'aucune personne en France ne devrait vivre avec moins de 60 % du revenu médian et que la lutte contre la pauvreté doit impérativement s'accompagner d'une lutte contre les préjugés sur les personnes pauvres et d'un suivi humain et individualisé.

Parce que les prestations sociales sont un levier essentiel de lutte contre la pauvreté, l'UNSA revendique la mise en place d'une revalorisation supplémentaire automatique des prestations sociales et familiales dès que l'inflation dépasse 2 %.

De plus, l'UNSA rappelle sa proposition d'instaurer un revenu universel de solidarité, déconjugalisé, dès 18 ans, se substituant aux minima sociaux (RSA, ASPA, ASS, AAH, ASI) afin de garantir un revenu stable indexé sur le salaire médian.

Pour éradiquer le non-recours, il est urgent de passer d'une logique de droit quérable, à une logique de droits automatiques : les prestations sociales doivent être versées automatiquement. Et la lutte contre le non-recours doit être autant investie que celle contre la fraude.

Enfin, l'UNSA demande une planification de la lutte contre la grande pauvreté en perspective avec le changement climatique, facteur supplémentaire d'exclusion.

Il est impératif d'agir sur tous les secteurs en lien avec la pauvreté, avec, en tête, les minima sociaux, le logement, l'accompagnement vers et dans l'emploi, la redistribution, la progressivité de l'impôt et les prestations familiales.

Les pouvoirs publics doivent s'investir pleinement dans la lutte contre la pauvreté, avec un pilotage national beaucoup plus fort, il y a urgence !

Martine Vignau

Pauvreté

Focus sur les retraités



©shumyskaya-stock.adobe.com

A l'appui des données publiées le 9 juillet 2026 par l'INSEE sur la situation de 2024, l'UNSA Retraités s'est intéressée aux chiffres concernant la pauvreté en France. Ils démontrent que bon nombre de retraités ne sont pas épargnés par la précarité, loin de là et que le nombre de retraités pauvres s'est accru en 10 ans.

Les données INSEE ne concernent que la France métropolitaine et les personnes ou ménages disposant d'un logement indépendant. Sont donc exclus les sans domicile fixe, les résidents en habitat collectif, (établissements médicaux sociaux, Ehpad...) et les habitants des départements et régions d'outre-mer (DROM).

Sur le panel observé, 9,8 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté, ce qui correspond à 15,4 % de la population. Ce taux demeure stable par rapport à 2023, mais se situe au niveau le plus élevé depuis 1996.

➤ Combien de retraités sous le seuil de pauvreté ?

Il faut d'abord souligner que la précarité touche durement et particulièrement les familles monoparentales, les chômeurs, les jeunes de moins de 18 ans, les travailleurs indépendants.

On compte 10,4 % de personnes retraitées vivant sous le seuil de pauvreté. Si ce taux est nettement inférieur à celui qui concerne l'ensemble de la population, avec un écart de 5 points, il est par contre supérieur à celui observé chez les actifs, de 6,9 %.

Le salaire différé que constitue la pension de retraite est moins protecteur de la précarité que le salaire des actifs.

Plus inquiétant, les séries statistiques de l'INSEE nous indiquent, qu'en 2014, le taux de pauvreté chez les retraités se mesurait à 8,5 %. Dix ans plus tard, il avait progressé de 1,9 point, avec environ 460 000 retraités de plus sous le seuil de pauvreté.

Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de la population. Il correspondait, pour 2024, à un revenu disponible de 1337 € par mois pour une personne vivant seule et de 2807 € pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans.

La même année, la pension moyenne brute des retraités français s'élevait à 1760 €, soit 31 % au-dessus du seuil de pauvreté quand celle des femmes était de 1380 €, soit 3,2 % au-dessus du seuil de pauvreté !

➤ L'avis de l'UNSA Retraités

Si le taux moyen de pauvreté chez les retraités est plus faible, comparé à celui de l'ensemble de la population, il est nettement plus élevé que celui relevé chez les actifs.

La tendance à la paupérisation des retraités les plus précaires est marquée par une réelle dégradation. Et les femmes sont les plus menacées puisque, pour elles, la pension moyenne est seulement supérieure de 43 € au seuil de pauvreté.

Rappelons que les salariés qui abordent la retraite en situation de pauvreté restent en général pauvres jusqu'à la fin de leurs jours.

Alors que les experts du CSR (Comité de suivi des retraites) proposent une désindexation des pensions pour au moins trois ans qui devrait s'appliquer à toutes les pensions et que les

retraités sont visés par le gouvernement, ces chiffres suffisent à justifier notre opposition déterminée à ce type de mesures.

Contrairement à l'idée que l'on tente d'accréditer, le pouvoir d'achat des retraités se dégrade, sauf pour ceux disposant de revenus patrimoniaux et le nombre de retraités précaires s'accroît.

Dans un contexte où l'inflation sur un an atteint 2,4 %, il est impératif que la Loi de financement de la Sécurité sociale 2027 respecte les règles de revalorisation des pensions inscrites dans le code de la Sécurité sociale. Il est tout aussi impératif que les gestionnaires du régime complémentaire obligatoire prévoient une revalorisation du point de service AGIRC-ARRCO tenant compte de l'inflation constatée depuis novembre 2024.

L'équipe UNSA Retraités

Baromètre UNSA des retraités, saison 3



Le Baromètre UNSA des retraités a recueilli plus de 2600 réponses en 2025. Nous avons lancé la troisième édition de notre enquête le 7 septembre et il est possible d'y répondre jusqu'au 23 octobre.

Cette enquête est importante car elle nous permet de cerner au plus près les attentes des retraités et les difficultés qu'ils peuvent vivre au quotidien. Elle nous permet de combattre les stéréotypes et clichés souvent véhiculés de façon péjorative à l'encontre des retraités.

Notre projet syndical 2027, en cours d'élaboration, s'est largement nourri des contributions des retraités qui ont renseigné les enquêtes précédentes. C'est pourquoi il est utile de poursuivre et d'amplifier cette expérience. Nous invitons

celles et ceux qui ont déjà répondu les années précédentes à participer à nouveau car les situations peuvent changer d'une année sur l'autre.

Nous sommes en année électorale et les propositions préjudiciables aux retraités, gel des pensions, suppression de l'abattement fiscal de 10 %, majoration de la CSG, sont pour certaines déjà en débat dans le paysage médiatique (cf. les propositions du Comité de suivi des retraites). Les réponses nous aideront à mieux défendre leurs intérêts.

Pour répondre au baromètre, ouvrir le lien :

https://apps.unsa-education.com/qsts/q/barometre_retraites/

L'équipe UNSA Retraités



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

Faites confiance à l'expertise UNSA Formation !

Retrouvez nos formations



UNSA
Formation



<https://vu.fr/JpMu>

Conduite responsable des entreprises

Peut-on encore laisser le choix ?



©xy-stock.adobe.com

Adoptés en 1976, les Principes directeurs de l'OCDE* à l'intention des entreprises multinationales sont une des références internationales majeures en matière de conduite responsable, couvrant notamment les droits humains, l'environnement, la lutte contre la corruption et le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Ils s'appliquent aux 51 pays membres de l'OCDE.

Pour leur cinquantième anniversaire, gouvernements, entreprises, syndicats – via le TUAC, la Commission syndicale auprès de l'OCDE – et organisations de la société civile se sont réunis à Paris. Le Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises et plusieurs rapports ont permis de dresser un bilan de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États et de l'activité des Points de contact nationaux (PCN).

Dans un contexte où le multilatéralisme est mis à l'épreuve, ces échanges ont rappelé l'importance d'un dialogue multipartite pour promouvoir une mondialisation plus responsable.

Le PCN français, un outil de dialogue et de vigilance

Le PCN a pour mission de promouvoir les principes directeurs et d'examiner les saisines dénonçant des faits de non-respect. En France, il réunit des représentants de l'État, du MEDEF et des organisations syndicales, dont l'UNSA. Cette gouvernance tripartite permet de prendre en compte les enjeux économiques et sociaux dans un dialogue équilibré.

En constante augmentation, les saisines concernent des secteurs aussi variés que le textile, l'énergie ou l'industrie. Elles témoignent d'une vigilance accrue de la société civile et de l'importance d'un dispositif capable d'accompagner les entreprises vers des pratiques plus responsables.

L'UNSA y défend les intérêts des travailleuses et des travailleurs et veille à ce que les conditions de travail, le respect des droits

fondamentaux et les conséquences sociales et environnementales des activités économiques soient pleinement pris en compte.

Parmi les dossiers récents figure la saisine visant Shein, qui illustre les dérives possibles de certains modèles économiques : pression sur les coûts, opacité des chaînes d'approvisionnement, risques pour les droits des travailleurs et impact environnemental significatif.

Le volontariat ne suffit plus

La procédure de signalement aboutit à des recommandations non contraignantes. L'application des principes directeurs reste ainsi fondée sur le volontariat, sans pouvoir de sanction pour les PCN.

Pour l'UNSA, la conduite responsable des entreprises doit reposer sur des obligations effectives et des moyens de contrôle. Elle agit ainsi, aux niveaux national, européen et international, pour renforcer le devoir de vigilance et lutter contre les *dumpings* sociaux, fiscaux et environnementaux.

L'Union européenne constitue à cet égard un levier essentiel. La directive sur le devoir de vigilance en matière de durabilité (CS3D) marque une avancée en renforçant les obligations de prévention et de vigilance tout au long des chaînes de valeur, dans le prolongement de la loi française, précurseuse en la matière.

Alors que les défis sociaux et environnementaux exigent des engagements concrets, les Principes directeurs de l'OCDE posent une question toujours actuelle : peut-on encore laisser aux entreprises le choix d'être responsables ? Pour l'UNSA, ils doivent devenir un outil effectif au service des travailleuses et travailleurs, d'une concurrence loyale et d'une transition juste.

* OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

Mégafeux

Moins de promesses, plus de moyens !



©Olivier Rapin-stock.adobe.com

Cet été encore, les sapeurs-pompiers ont été engagés sur tous les fronts. Face aux mégafeux, aux interventions du quotidien et à l'explosion des risques, ils ont répondu présents. Mais derrière les images spectaculaires des colonnes de renfort et des incendies hors normes, une réalité s'impose : notre modèle de sécurité civile atteint ses limites. Les sapeurs-pompiers alertent depuis longtemps. Désormais, ils veulent être entendus.

Saluer un engagement sans faille

Avant de parler de revendications, de moyens ou de mobilisation, il faut penser à celles et ceux qui ont payé le prix le plus lourd de leur engagement. Cet été, plusieurs sapeurs-pompiers ont perdu la vie, d'autres ont été blessés, parfois gravement, et beaucoup ont été exposés massivement aux fumées et aux produits toxiques de combustion. À leurs familles, à leurs proches, à leurs collègues et à tous ceux qui ont été touchés, l'UNSA adresse son profond respect. Ces drames rappellent qu'à chaque intervention, derrière chaque uniforme, il y a une femme ou un homme qui prend des risques pour protéger les autres.

Un risque qui concerne tout le territoire

Les grands feux de forêt ne sont pas une problématique limitée au sud de la France. Les incendies de grande ampleur peuvent désormais toucher l'ensemble du territoire national. Les évolutions climatiques, les sécheresses, les fortes chaleurs, les phénomènes météorologiques extrêmes et la vulnérabilité croissante des territoires modifient profondément la géographie du risque.

Et pendant que les sapeurs-pompiers combattent un mégafeu, les secours du quotidien continuent : accidents de la route, malaises, incendies, secours à personne, interventions diverses. Notre système doit désormais pouvoir répondre simultanément à l'urgence courante et à des événements exceptionnels dont la fréquence et l'intensité augmentent.

Une chaîne de secours mobilisée, mais fragilisée

L'UNSA rend hommage aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires mobilisés parfois jour et nuit, ainsi qu'aux Personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS), aux forces de sécurité intérieure, à l'ONF, aux acteurs de la DFCI, aux agriculteurs, aux sylviculteurs, aux bénévoles, aux élus et à toutes celles et ceux qui ont contribué à protéger les populations, les territoires et les massifs forestiers. Cette mobilisation démontre la force de la communauté française de sécurité civile, mais aussi ses fragilités.

Des moyens insuffisants face à des risques croissants

Cet été a une nouvelle fois mis en évidence des insuffisances préoccupantes, notamment concernant les moyens aériens et les capacités terrestres. Les camions-citernes feux de forêt sont indispensables, les moyens aériens essentiels pour freiner la propagation des incendies, mais aucun matériel ne peut se substituer durablement aux femmes et aux hommes qui les mettent en œuvre. Lorsque les risques augmentent, les moyens doivent augmenter eux aussi.

La société ne peut pas demander aux SDIS de faire face à des feux toujours plus puissants avec des capacités dimensionnées pour une époque révolue. Le financement de la sécurité civile doit être pensé à partir du risque réel, et non des seules contraintes budgétaires du moment.

Protéger ceux qui protègent

La question des équipements de protection ne peut plus être reléguée au second plan. Les sapeurs-pompiers sont quotidiennement exposés aux fumées, aux produits de combustion et à de multiples substances dangereuses. Pourtant, la protection respiratoire, la prévention des expositions et l'ensemble des équipements de protection individuelle restent trop souvent insuffisants. Renforcer les protections, assurer la traçabilité des expositions, améliorer la décontamination, garantir un véritable suivi sanitaire et reconnaître pleinement les maladies professionnelles liées aux risques du métier sont des revendications centrales.

Dire la vérité et réformer en profondeur

Le décalage entre la réalité du terrain et les réponses apportées par le gouvernement alimentent la colère. Pendant que l'on promet des réflexions, les sapeurs-pompiers prennent des risques qui augmentent. Tout au long de l'été, les représentants nationaux de l'UNSA Sapeurs-Pompiers ont porté un message simple : il faut dire la vérité sur l'état de notre sécurité civile. Lorsque les effectifs sont insuffisants, que les moyens matériels ne suivent pas, que les personnels sont épuisés et que les capacités opérationnelles arrivent à saturation, c'est la capacité de la France à protéger ses citoyens qui est en jeu.

La réforme doit commencer par un financement à la hauteur des missions confiées aux SDIS et des risques auxquels ils sont confrontés. Elle doit aussi passer par un recrutement massif de sapeurs-pompiers professionnels, une revalorisation réelle des rémunérations, une augmentation du point d'indice et de la prime

de feux, une filière professionnelle plus juste et plus attractive, une reconnaissance statutaire à la hauteur de la pénibilité, notamment à travers la catégorie « super-active », une révision de la réforme des retraites et une véritable reconnaissance des maladies professionnelles.

Cette reconnaissance doit également concerner les PATS, agents de l'ombre indispensables au fonctionnement quotidien des SDIS : administration, ressources humaines, logistique, finances, ateliers, systèmes d'information, maintenance, infrastructures, prévention. Sans eux, pas de véhicules entretenus, pas de logistique, pas de matériel opérationnel, pas de secours possibles.

Aujourd'hui, les sapeurs-pompiers sont engagés dans des mouvements de grève tout en assurant la continuité des missions de secours. Brassards et écussons « EN GRÈVE », calicots sur les engins, banderoles aux abords des centres : ils veulent que la population sache qu'ils demandent que leur profession soit enfin considérée à la hauteur de leur engagement.

Et maintenant ? Les pouvoirs publics doivent agir. Quelle sécurité civile l'État veut-il pour la population et pour ses sapeurs-pompiers ? Quels moyens financiers veut-il lui consacrer ? Quelle place veut-il donner aux PATS ? Quelle reconnaissance veut-il accorder à celles et ceux qui interviennent chaque jour, parfois au péril de leur vie ? Le financement doit être à la hauteur des risques, les moyens à la hauteur des missions, la reconnaissance à la hauteur de l'engagement. Sont en jeu non seulement les intérêts professionnels des sapeurs-pompiers et des PATS, mais aussi le modèle français de sécurité civile et la sécurité de tous.

David Saquet

Président UNSA Sapeurs-Pompiers

Le SCSi et Alternative Police rejoignent la FASMI

La FASMI, affiliée à l'UNSA, se félicite de cette décision, étape importante pour renforcer la représentation et la défense de l'ensemble des personnels du ministère de l'Intérieur. Ce rapprochement vise à unir la voix des policiers, quel que soit leur corps ou leur grade, à accroître le poids des revendications auprès du ministère, et à promouvoir une action syndicale moderne, constructive et attachée aux conditions de travail, à la sécurité et aux droits des agents. Face aux enjeux des forces de sécurité intérieure, la FASMI réaffirme sa volonté d'agir avec indépendance, responsabilité et efficacité.

L'UNSA souhaite la bienvenue à tous ces personnels.

Thierry Clair

Secrétaire général FASMI



©konstant-stock.adobe.com

Les syndicats face à l'extrême droite

Les Fondations Jean-Jaurès et Friedrich Ebert ont récemment publié une étude* sur la manière dont trois régimes (Trump, Orban, Meloni) agissent face au mouvement syndical. Jean Grosset, qui a copiloté l'étude avec Adrienne Woltersdorf, nous a accordé cet entretien.

UNSA Mag. Si le mouvement syndical français est sensibilisé aux dangers de l'extrême droite au pouvoir, le monde du travail l'est-il dans sa globalité ?

Jean Grosset. C'est la deuxième étude que nos deux fondations publient sur ce sujet. La première, en 2022, s'intitulait « L'extrême droite contre les travailleurs en Europe » et portait sur l'opposition de valeurs entre partis populistes et syndicalisme, la préférence nationale notamment.

Cette fois, nous traitons du syndicat lui-même. Qu'arrive-t-il aux syndicats lorsque l'extrême droite dirige un pays ? Le mouvement syndical est diversement sensibilisé selon les cultures des organisations. Cette étude s'adresse donc en priorité aux femmes et aux hommes engagés dans le syndicalisme. Notre analyse est simple : l'extrême droite n'est pas un parti comme les autres vis-à-vis des libertés en général et du syndicalisme en particulier.

Les faits rassemblés dans cette étude démontrent l'hostilité des formations d'extrême droite vis-à-vis du syndicalisme interprofessionnel, libre, indépendant.

Nous souhaitons que ces analyses soient partagées dans les syndicats afin de fortifier l'argumentation des syndicalistes vis-à-vis des salariés dans les entreprises et les administrations. C'est une façon aussi de sensibiliser le monde du travail quand, aujourd'hui, en France, une majorité de travailleurs vote pour l'extrême droite.

Il est nécessaire de dire aussi (alors que 45 % des Français considèrent les syndicats utiles) que les mesures proposées par l'extrême droite affaiblissent le syndicalisme et donc la possibilité pour les salariés de se défendre, de s'organiser, de gagner de nouveaux droits collectivement.

Que révèlent les cas particuliers des États-Unis avec Trump, de la Hongrie sous Orban et de l'Italie de Meloni ?

Nous retrouvons, dans ces pays de cultures différentes concernant le dialogue social et le syndicalisme, les mêmes tendances lourdes.

* <https://www.jean-jaures.org/publication/trump-orban-meloni-quand-l'extreme-droite-sen-prend-aux-syndicats/>



Jean Grosset
Conseiller spécial du président
de la Fondation Jean-Jaurès pour le dialogue social

Aux États-Unis, suppression des droits syndicaux dans le secteur public et neutralisation des instances indépendantes garantes du droit du travail, restrictions du droit syndical, tracasseries administratives pour prélever les cotisations dans le secteur public...

En Italie, le gouvernement a cherché à affaiblir les grandes organisations syndicales en les mettant sur un pied d'égalité avec de petites structures (souvent créations d'employeurs). Sont invitées aux négociations des structures proches du régime, coquilles vides en termes d'adhérents. Réduction des financements pour les syndicats existants et distribution de fonds publics aux faux-nez du pouvoir.

En Hongrie, la chute du système Orban devrait heureusement modifier la donne.

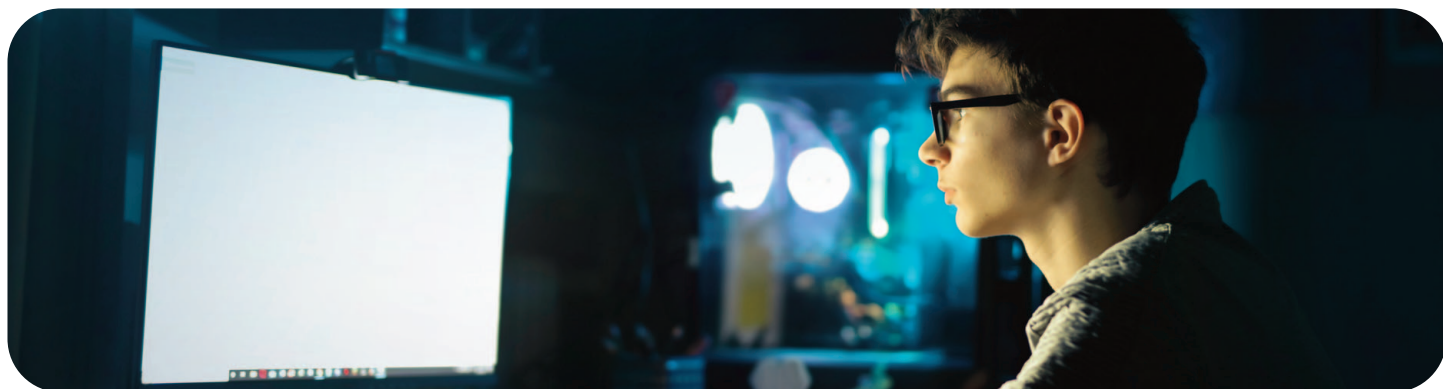
Quelles initiatives préventives sont prises - ou à prendre - en France comme en Allemagne, dans le cas où nous serions exposés à une menace comparable ?

Comprendre déjà ce que sont ces gouvernements et la logique des démarches de l'extrême droite sur la société et le syndicalisme en particulier. S'assurer que cette analyse est partagée dans l'organisation, se préparer au cas où la démocratie serait menacée, poursuivre la défense des salariés dans un contexte incertain et préparer le syndicat à des conditions de militantisme plus difficiles.

Propos recueillis par
Philippe Foussier

Jeunes travailleurs

Le défi du numérique



©olly-stock.adobe.com

Familieres des réseaux sociaux et des outils d'Intelligence artificielle (IA), les nouvelles générations nous semblent mieux armées face aux évolutions numériques. La réalité est plus nuancée. Ces évolutions, inégalement accessibles, peuvent aussi accroître les exigences professionnelles et leur compliquer l'entrée dans l'emploi.

➤ Atout ou handicap ?

L'IA générative permet d'automatiser certaines tâches répétitives et d'éliminer des « *bullshit jobs* », les outils collaboratifs, de faciliter le télétravail et les réseaux sociaux, d'offrir plus de visibilité et de mise en relation professionnelle. Mais ces évolutions transforment aussi l'accès des jeunes à l'emploi.

Si ceux qui maîtrisent ces technologies sont avantagés, l'automatisation et les outils rédactionnels remettent en question certains emplois offrant des débouchés pour les moins diplômés ou des portes d'entrée dans l'entreprise, permettant d'acquérir expérience et compétences. La plateforme de recrutement Indeed relève une baisse de 29 % des offres accessibles aux débutants, l'INSEE fait état d'un recul de l'emploi des jeunes dans l'informatique et plus largement, le chômage des 15-24 ans atteint 21,6 %. L'Organisation internationale du travail souligne leur exposition particulière aux transformations du marché du travail liées à l'IA.

La familiarité avec les écrans ne garantit pas l'autonomie numérique : les jeunes ne disposent pas des mêmes compétences, comme le rappelle le taux d'illectronisme chez les 18-25 ans. Si l'IA permet d'accéder à des tâches autrefois réservées à des spécialistes, elle ne suffit pas à réduire ces inégalités.

➤ Attention à la santé mentale !

Pour accroître leurs chances d'accéder à l'emploi, les jeunes sont incités à soigner leur présence et leur e-réputation en ligne, renforçant leur exposition aux écrans et aux sollicitations numériques.

Dans le monde professionnel, la multiplication des outils et des compétences à acquérir, la diversité des missions et l'intensifica-

tion des rythmes peuvent accroître la pression, brouiller la frontière entre temps professionnel et personnel, favoriser l'hypervigilance, rendre plus difficile la déconnexion, jusqu'à créer une fatigue numérique.

Selon une étude CNIL/VYV, 65 % des 17-25 ans présentent des signes d'anxiété. Certains usages numériques peuvent renforcer le stress et les risques psychosociaux.

➤ Agir maintenant

L'enjeu n'est pas de diaboliser les écrans ou l'IA, mais d'accompagner les transformations et de protéger. Pour l'UNSA, il faut :

- mieux encadrer les plateformes : lutter contre les mécanismes numériques qui captent l'attention, garantir aux salariés des droits numériques, dont un droit à la déconnexion, contrôler les pratiques pour éviter les dérives ;
- assurer un dialogue démocratique sur le numérique : définir ses limites, préserver l'autonomie et les compétences, et prévenir les biais, stéréotypes et erreurs ;
- former tout au long de la vie : développer l'éducation aux usages et aux risques du numérique dès les études, garantir un accompagnement adapté dans l'emploi et les transitions professionnelles ;
- mieux prévenir les risques psychosociaux : renforcer le dispositif de consultations psychologiques pour mieux protéger la santé mentale des jeunes travailleurs.

Pour l'UNSA, les nouvelles technologies doivent être un levier d'émancipation et de progrès social, et non un facteur supplémentaire de précarisation ou de dégradation de la santé.

Maxime Noro

Le CSE contre le harcèlement d'ambiance



©shock-stock.adobe.com

Par un arrêt historique du 28 mai 2026 (n° 24-22.754), la Cour de cassation a consacré la notion de harcèlement sexuel « d'ambiance » ou « environnemental » du Code du travail. Désormais, un salarié peut être reconnu victime de harcèlement, même s'il n'est pas personnellement visé et s'il subit un climat de travail dégradé par des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste. Cet arrêt met fin au « bilatéralisme » du harcèlement, l'appréhende comme un phénomène collectif nocif et s'aligne sur les juridictions pénales réprimant les propos sexistes répétés devant un collectif.

Pour les représentants du personnel, cette décision est un levier majeur pour lutter contre la banalisation des agissements sexistes et la tolérance de climats collectifs dégradés qui altèrent la santé physique et mentale des salariés.

Quelles actions peuvent mener les élus du CSE ?

- **Le droit d'alerte : déclencher l'enquête sur le climat collectif**

Dès qu'un élu au CSE (dans les entreprises d'au moins 11 salariés) constate une atteinte aux droits des personnes, à la santé physique/mentale ou aux libertés individuelles, il doit activer son droit d'alerte (article L. 2312-59, al. 1^{er} du Code du travail). L'arrêt de 2026 confirme que l'exposition répétée à un climat humiliant constitue en soi une telle atteinte, peu importe l'absence de victime individuelle.

Dès le déclenchement de l'alerte, l'employeur doit mener sans délai une enquête conjointe avec l'élu du CSE. Si la direction reste inerte, minimise les faits ou refuse d'agir, l'élu (ou le salarié averti qui ne s'y oppose pas) peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes pour faire ordonner, sous astreinte, des mesures propres à faire cesser le trouble.

Le référent harcèlement sexuel du CSE est l'interlocuteur naturel pour guider et libérer la parole.

- **Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : intégrer l'évaluation du risque d'ambiance**

L'obligation générale de sécurité impose de planifier la prévention des risques professionnels (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail). Il est recommandé aux élus d'inscrire l'évaluation du climat collectif dans le DUERP.

Cette évaluation doit cibler les dérives globales et les signaux faibles : blagues obscènes répétées (CA Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566) ou passivités hiérarchiques et managériales face à des courriels graveleux en *open space* (CA Paris, 26 novembre 2024, n° 21/10408). Tout manquement à cette obligation de prévention peut caractériser une faute inexcusable de l'employeur.

- **Exiger des actions structurelles de l'employeur**

L'arrêt de 2026 rappelle qu'une sanction disciplinaire ponctuelle contre un harceleur ne suffit pas si un environnement délétère persiste. Le CSE doit exiger des enquêtes internes élargies, analysant le fonctionnement des équipes et les pratiques organisationnelles. La prévention collective est fondamentale.

Saisissons-nous de cette avancée jurisprudentielle pour proscrire définitivement tout agissement sexiste de nos espaces de travail. La préservation du climat des relations professionnelles et des ambiances des communautés de travail relève d'une responsabilité partagée, le cadre légal dotant désormais l'UNSA et toutes ses représentations des prérogatives nécessaires pour mener des actions de prévention globales et concertées.

Christian Herges

Maladie et consentement à la rupture conventionnelle



©fizkes-stock.adobe.com

En 2025, 517 705 conventions ont été signées en France métropolitaine, illustrant son hégémonie. La vigilance syndicale doit être maximale lorsque ce mécanisme est proposé à un salarié vulnérable en arrêt maladie.

L'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 juin 2026 (pourvoi n° 25-12.181) restreint la protection des salariés malades en posant pour principe qu'une proposition de rupture conventionnelle durant la suspension du contrat ne laisse pas supposer, à elle seule, une discrimination liée à l'état de santé.

L'enjeu et la clé sont la détermination de la frontière entre « consentement libre », « vulnérabilité » du salarié et la « présomption de discrimination » liée à l'état de santé.

La rupture conventionnelle est un acte juridiquement neutre reposant sur une volonté commune. Sauf fraude ou vice du consentement, sa conclusion est donc licite pendant la suspension du contrat pour maladie.

Le consentement est libre s'il s'exprime sans pression ni manœuvre altérant la réalité de l'accord. En revanche, la discrimination en raison de la santé (sanctionnée de nullité selon l'article L. 1132-4 du Code du travail) n'est présumée que si le salarié présente un faisceau d'indices précis et concordants.

Le fait de proposer un accord durant l'arrêt maladie ne constitue pas en soi un élément matériel laissant présumer une discrimination. Pour franchir cette frontière, la proposition doit s'insérer dans un contexte caractérisé par des agissements hostiles : pressions psychologiques répétées, discours stigmatisant, propos faisant référence négativement aux absences médicales et disqualifiant de la personne malade ou volonté de contourner les obligations de sécurité.

Quels éléments de preuve peuvent être produits en vue de l'annulation de la convention ?

Il résulte de la jurisprudence que l'annulation de la convention ou la nullité d'un licenciement ultérieur repose sur un régime probatoire strict. Le salarié doit rapporter la preuve que son consentement n'a pas été libre, qu'il est équivoque, notamment qu'il est « vicié ».

S'il s'agit de contester un licenciement abusif consécutif au refus d'une rupture conventionnelle, l'article L. 1134-1 aménage la charge de la preuve. Le salarié syndiqué doit soumettre aux juges des éléments de fait objectifs :

- écrits (courriels, SMS) démontrant les démarches insistantes de l'employeur durant la maladie ;
- attestations de tiers sur des remarques de l'employeur liées à la santé ;
- preuves de l'impact médical des pressions subies ;
- éléments justifiant que l'employeur élude son obligation de sécurité physique et mentale.

Une fois ce faisceau d'indices établi, l'employeur devra prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Face à ces situations délicates, notre action syndicale, notamment celle de nos élus et praticiens du droit, consiste à guider le salarié avec méthode et sérénité. Cela passe, par exemple, par l'archivage soigneusement de chaque échange, d'être accompagné par un représentant de son choix lors des entretiens de négociation et d'exiger des écrits clairs. C'est par ce travail d'accompagnement rigoureux et ce recueil objectif des faits que nous pourrions nous assurer du consentement libre et éclairé du salarié signataire.

Guillaume Trichard

Club des négociateurs de branches

Classifications et transparence salariale au cœur des enjeux



Une réunion de rentrée mobilisatrice du club des négociateurs de branches

Le 9 juin dernier, une cinquantaine de négociatrices et négociateurs de branches de l'UNSA se sont réunis à l'occasion d'une nouvelle édition du Club des négociateurs de branches. Une journée d'échanges et de formation qui a permis de partager les expériences de terrain, de renforcer les connaissances des militants et d'aborder deux sujets majeurs pour les années à venir : les classifications et la transparence salariale.

En introduction à cette rencontre, Florence Dodin, secrétaire générale adjointe en charge des branches professionnelles, a rappelé l'importance de ces temps collectifs pour accompagner les négociateurs dans leurs missions et leur permettre de se saisir des évolutions qui traversent le dialogue social de branche. Dès le début de la matinée, un quiz consacré aux classifications a permis aux participants de se mettre en action et de mesurer les enjeux concrets de ce thème au cœur de la négociation collective.

L'intervention d'Amélie Gaudard, directrice de mission au sein de SECAFI Groupe ALPHA, a ensuite permis d'approfondir le sujet des classifications comme levier vers davantage d'égalité salariale. Après avoir présenté le cadre général, elle a mis en lumière les biais qui peuvent exister dans les différentes méthodes de classification des emplois et illustré ses propos à travers l'analyse de plusieurs branches professionnelles. Les points de vigilance identifiés et les nombreux échanges avec la salle ont permis aux participants de mieux appréhender les

impacts de ces négociations sur les parcours professionnels et les rémunérations.

L'après-midi a débuté par un partage d'expériences particulièrement apprécié. Charles Migan, pour la branche Prévention et Sécurité, Cindy Vivant, de la Mutualité sociale agricole, et Yves Joulin, de l'UNSA Aérien, sont revenus sur leurs pratiques de négociation, ont présenté des exemples concrets des difficultés rencontrées et des leviers mobilisés dans leurs branches respectives. Ces témoignages ont favorisé les échanges entre participants et nourri la réflexion collective.



La seconde partie de l'après-midi a été consacrée à la transparence salariale, avec la présentation des principales évolutions à venir ainsi que les points de vigilance à anticiper pour les négociateurs de branches à travers un point d'étape et un décryptage de la directive européenne en cours de transposition.

Cette journée a enfin permis de rappeler toute l'importance de négocier les classifications et d'anticiper les effets de la future législation sur la transparence salariale. Plus que jamais, ces sujets constituent des leviers essentiels pour réduire les inégalités professionnelles et salariales et portent pleinement les revendications de l'UNSA en faveur d'une plus grande justice sociale. Une nouvelle occasion, pour les négociateurs de branches, de renforcer leurs compétences et de se préparer aux défis à venir.

Jessica Guineau



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

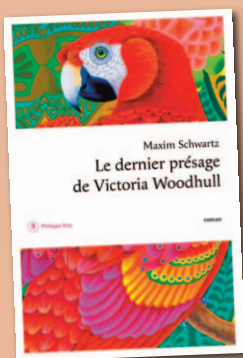


La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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.

3 questions à



« Pas de temps à perdre. Aujourd'hui, je meurs ». C'est ainsi que Victoria Woodhull entame la dernière journée de son existence, à 88 ans. Faut-il croire cette femme extravagante, coutumière des prédictions catastrophiques ? Tandis que son entourage tente de déjouer le présage, son passé hors du commun se dévoile peu à peu : première femme candidate à la présidence des États-Unis en 1872, première courtière à Wall Street, pionnière de l'amour libre... Un premier roman drôle, rocambolesque et délicieusement décalé qui ressuscite la figure hors du commun de Victoria Woodhull.

Le dernier présage de Victoria Woodhull de Maxim Schwartz
aux Éditions Philippe Rey



Avec *Si besoin*, Nicolas Demorand lève le voile sur les maladies psychiatriques et sur celle qui l'a éloigné pendant plusieurs mois de l'antenne de Radio France. À partir de sa propre expérience, le journaliste donne la parole à des médecins, des soignants, des patients et des proches. Dépression, enfance, psychiatrie, rôle des aidants, mais aussi pouvoir de la lecture : en six épisodes, la série explore avec pudeur et sans tabou la maladie, les soins et la reconstruction. Un podcast profondément humain qui contribue à faire évoluer notre regard sur la santé mentale.

<https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/si-besoin>



1 Cet été, la crise de l'eau, aggravée par le réchauffement climatique, a eu pour effet sécheresses et inondations destructrices. Comment l'hydrologie régénérative peut-elle « réparer » le cycle de l'eau ?

Il n'est pas possible de réparer le cycle de l'eau comme on répare une voiture, un meuble... À travers l'hydrologie régénérative nous voulons amorcer les processus pour régénérer les hydrosystèmes dégradés, rivières, cours d'eau, zones humides... L'idée n'est pas de partir bille en tête sur des solutions technologiques et des grandes infrastructures de stockage de l'eau, qui peuvent être coûteuses et conduire à la maladaptation. Il s'agit de proposer à l'ensemble du bassin versant, des aménagements, des changements de pratiques de manière cohérente articulés autour de principes pour ralentir, infiltrer, retenir l'eau dans les sols, dans les paysages tout en diversifiant la couverture végétale. On décline le tryptique eau, sol, arbre aux milieux agricoles et urbains. L'hydrologie régénérative s'inscrit dans un mouvement pluriel qui entend faire émerger une culture considérant l'eau non plus comme une ressource qu'il faut gérer, mais comme un système vivant auquel nous appartenons.

2 La loi agricole d'août dernier qui encourage le développement du stockage de l'eau par des bassines ne maintient-elle pas artificiellement des usages incompatibles avec une eau disponible et justement partagée ?

Oui, les grands ouvrages de stockage pour l'irrigation agricole se posent en fait comme un verrou socio-technique qui va nous rendre dépendants d'une infrastructure lourde et coûteuse qui, finalement, ne change pas véritablement le modèle, les agrosystèmes et les pratiques associées. Plutôt que démultiplier ces ouvrages, comme effectivement mentionné dans la loi d'urgence agricole visant à doubler le volume d'eau stocké d'ici 2035, il importe de favoriser les pratiques retenant l'eau naturellement dans les sols. Cependant, ces pratiques que sont l'hydrologie douce, l'agroécologie et l'agroforesterie, que notre association préconise, ne seront pas toujours suffisantes. On ne se situe pas sur la position dogmatique « on va pouvoir se passer du stockage de l'eau pour l'irrigation... » parce que ce n'est pas vrai. Il est acceptable de stocker artificiellement en dernier recours, après avoir favorisé des cultures demandant moins

Charlène Descollonges

Charlène Descollonges est ingénieure hydrologue, conférencière et autrice notamment du manifeste *Eaux vives : pour une hydrologie régénérative*. Elle a cofondé l'association Pour une hydrologie régénérative qui vise à régénérer les cycles de l'eau dans les territoires, face aux sécheresses, aux inondations et à l'érosion.

d'eau, comme le sorgo, qui permettent la résilience alimentaire, tout en mettant en place des pratiques agroécologiques et agroforestières pour ralentir l'eau. Les bassins ne sont pas adaptés au climat qui change. Même irrigué, le maïs ne supporte pas les 41, 42 degrés pendant plusieurs semaines.

3 Quelles sont les conditions essentielles de la réussite de cette démarche ambitieuse sur le territoire d'un bassin versant¹ où les acteurs, les objectifs, les initiatives sont multiples et parfois opposés ?

C'est vraiment la question centrale pour avancer des projets d'hydrologie régénérative sur les territoires. Ainsi, on se base résolument sur des démarches, des processus de dialogue territorial. En France, nous avons la chance de bénéficier d'une gouvernance décentralisée avec des mécanismes de solidarité amont-aval, des commissions locales de l'eau, des comités de bassin, ayant pour objectif, à travers nos projets, d'associer en premier lieu les bénéficiaires - agriculteurs, gestionnaires forestiers, de rivières, habitants et aménageurs - afin que les initiatives partent le plus possible du terrain. Notre association entend travailler de manière participative, itérative dans un espace de dialogue et de rencontre entre les différents usagers.

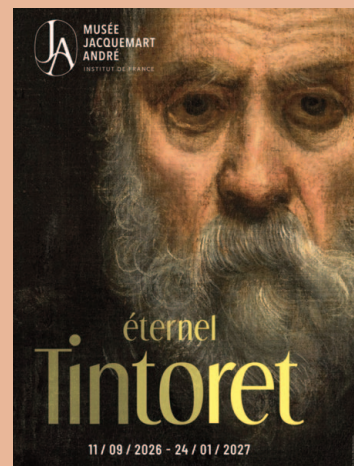
Si l'hydrologie régénérative peut s'insérer dans la mise en œuvre des Plans territoriaux de gestion de l'eau, on s'efforce à ne pas passer d'abord par les démarches impulsées par l'État généralement orientées vers le stockage artificiel. Nous travaillons avec les gestionnaires, en particulier les collectivités ayant des

compétences en agriculture, eau potable, assainissement, rivière et aménagement du territoire de manière générale. Celles-ci, porteuses de ces démarches associant l'ensemble des acteurs des territoires, sont un levier pour mettre tout le monde autour d'une table. Les retours d'expériences montrent que les premiers projets pilotés sur une petite territoire, une commune et élargis au bassin, ont de très bons résultats². Le message qu'on porte est assez compatible avec les visées régénératives et de robustesse. Nous sommes entrés dans une ère aux multiples fluctuations liées au dérèglement climatique, aux crises sanitaires, à l'agenda politique, où les conditions de stabilité ne sont plus garanties. C'est pour cela qu'on a vraiment à cœur de s'appuyer sur l'ensemble du tissu des acteurs locaux déjà implantés, des associations, des gestionnaires, des industries, des entreprises. Nous collaborons avec les instituts scientifiques comme l'INRAE qui suit nos démarches et nous accompagne dans l'interprétation des résultats scientifiques. Les territoires, les acteurs locaux, la science et la connaissance sont au cœur de notre démarche pour nous éclairer dans cette dynamique de régénération de l'eau.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet

¹ Un bassin versant est un territoire vivant où toutes les eaux convergent vers un même cours d'eau. La France compte 12 bassins versants sur l'ensemble de son territoire.

² Des groupes locaux de l'association Pour une hydrologie régénérative interviennent sur les bassins versants de métropole.



Le musée Jacquemart-André met à l'honneur un acteur majeur de la Renaissance italienne, Jacomo Robusti, dit Tintoret (1518/19-1594). La quarantaine de tableaux exposés présentent un panorama de son œuvre caractérisée par des compositions audacieuses, des perspectives vertigineuses, des effets de lumière spectaculaires. Artiste complexe et inclassable, contesté en son temps pour son génie précurseur, Tintoret a transmis un héritage universel, influant notamment sur la peinture française du XIX^e siècle.

L'exposition *Éternel Tintoret*
est à voir au musée Jacquemart-André
jusqu'au 24 janvier 2027



L'Académie des Beaux-Arts accueille le témoignage bouleversant du photographe Guillaume Herbaut sur la guerre en Ukraine. L'exposition rassemble des documents et images recueillis depuis le début de l'invasion russe qui montrent les conséquences atroces sur les populations, les soldats, le pays de cette guerre si proche : frayeurs quotidiennes, corps meurtris, destructions massives, paysages défigurés.

L'exposition *Ukraine, le mal qui reste*
est à voir salle Comtesse de Caen,
27 quai Conti à Paris (6^e),
jusqu'au 29 novembre 2026

Trois portraits de militants créateurs de section



Daniel, 30 ans, agent de trafic aéroportuaire depuis 8 ans à l'aéroport de Caen-Carpiquet (14).

Depuis 2025, la société SEALAR (société d'exploitation pour les aéroports régionaux) assure la gestion de 4 aéroports en Normandie (Caen, Deauville, le Havre et Rouen).

« Suite à un démarchage de l'UNSA dans l'aéroport, je me suis rapproché de l'UNSA aérien. J'ai apprécié de pouvoir échanger avec des personnes du métier qui comprennent nos préoccupations. Face à un travail qui comprend de multiples facteurs de pénibilité (bruit, température, port de charge, travail de nuit...) et de nombreuses particularités, j'ai décidé de rejoindre l'UNSA pour avoir conseil et assistance dans les échanges avec ma direction.

Depuis les élections professionnelles de mai 2026 je suis le seul délégué syndical dans l'entreprise. L'objectif principal, face au changement de gestionnaire, est de maintenir les acquis. Il faut aussi veiller à la sécurité des salariés et la qualité des services. Dans un contexte social tendu (prix du carburant, taxes, climat), il me semble important de pouvoir accompagner les salariés. »



Virginie, 51 ans, cheffe d'un service d'Action éducative en milieu ouvert (AEMO) à Toulon (83) depuis bientôt quatre ans, au sein de l'Association départementale de sauvegarde de l'enfance, des adolescents et des adultes en difficultés du Var.

L'association est organisée autour de quatre pôles : le pôle milieu ouvert, le pôle hébergement, le pôle santé-soins-insertion et le pôle mineurs non accompagnés.

« J'ai découvert l'UNSA par l'intermédiaire de mon mari qui est membre de l'UNSA Aérien depuis de nombreuses années. J'ai rejoint l'UNSA car c'est un syndicat non clivant qui couvre tous les collègues. J'ai souhaité m'engager afin d'apporter une nouvelle voix au dialogue syndical et d'insuffler une nouvelle dynamique au sein de l'association.

Déléguée syndicale depuis juin 2026, je veux notamment contribuer à la refonte de notre convention collective, qui date de 1966, avec des priorités : mieux reconnaître nos métiers, revaloriser les grilles indiciaires et améliorer les conditions de travail.

Le secteur social est confronté à de véritables difficultés d'attractivité : nos métiers attirent de moins en moins les jeunes et le turn-over est important. Il est urgent de redonner du sens, de la reconnaissance et de l'attractivité à nos professions. »



Yann, 33 ans, technicien informatique depuis 3 ans chez Vital Concept à Loudéac (22).

Implantée à Loudéac (Bretagne) l'entreprise fait partie du groupe Winfarm, numéro 1 de la vente à distance d'équipements et de produits alimentaires pour l'agriculture. Intégré en bourse en 2020, Winfarm poursuit son développement à l'international.

« J'ai souhaité rejoindre un syndicat pour me présenter aux élections professionnelles. Lors de mes recherches sur Internet j'ai découvert l'UNSA et apprécié l'autonomie que je peux avoir sur le terrain. C'est la première fois que les syndicats se présentaient aux élections professionnelles dans l'entreprise. Nous avons obtenu 63,5 % des voix aux élections.

Je souhaite améliorer la communication entre l'employeur et les salariés, et améliorer les conditions de travail. »

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)

NÉGOCIER UNE SOLUTION DÉJEUNER À IMPACT

Upcoop, votre partenaire pour négocier une pause déjeuner de qualité et durable qui concilie pouvoir d'achat et consommation responsable.

■ Soutenir le pouvoir d'achat

- Un levier évolutif de négociation salariale
- Accessible à tous les salariés / agents, quel que soit le type de contrat

■ Inciter à une consommation plus responsable

- Un outil qui permet un accès pour tous à l'alimentation durable

■ Soutenir le commerce de proximité

- Un dispositif qui contribue à la redynamisation des territoires



Le titre-restaurant, l'avantage social préféré des Français !

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

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     



GROUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT