

Le syndicalisme en France, une longue histoire



SOMMAIRE

VIE SYNDICALE

- 4** Assemblée générale : l'UNSa Aérien confirme ses ambitions
- 6** Une nouvelle équipe aux commandes de l'UNSa Transport
- 7** L'UNSa Aérien renforce son offre de formation
- 8** Le syndicalisme en France : plus de deux siècles de luttes et de conquêtes
- 11** La Sécurité sociale fête ses 80 ans

ACTUALITÉ

- 12** Combattre les discriminations contre les seniors
- 14** Retraite progressive, qui peut en bénéficier ?
- 15** La face cachée du succès d'Airbus
- 16** La lutte aérienne contre les incendies en danger
- 19** Le casse-tête des taxes sur les bagages cabine
- 20** La polycompétence et ses limites



UNSa Aérien
17, rue Paul-Vaillant-Couturier
BP32, 94311 Orly Cedex
Tél. : 01 48 53 62 50
bureaunational@unsaerien.com
www.unsa-aerien.fr

Directeur de la publication :

Laurent Dalonneau.

Rédaction : Amadou Boly, Laurent Calvet,

Laurent Dalonneau,

Romuald Ducourtieux, Patricia Jezequel.

Conception graphique et édition :

Patricia Jezequel, Alain de Pommereau.

Photos : ADP, Air France, DR, Laurent Calvet.

Illustration : Hervé Pinel.

Impression : AJ2M, sur papier recyclé.



ÉDITORIAL

Défendre les acquis sociaux plus que jamais



Laurent Dalonneau
Président
de l'UNSa Aérien
SNMSAC

LE SOCIAL EN FRANCE est attaqué de toutes parts plus que jamais. Au moment où l'on fête les 80 ans de la Sécurité sociale et des Comités d'entreprises devenus aujourd'hui des Comités sociaux et économiques, certains essaient de nous faire croire qu'il faut limiter ces dépenses car l'État n'a plus assez d'argent. Sans vous imposer de longs discours historiques, je rappelle simplement qu'en 1945, notre beau pays tentait coûte que coûte de se relever d'une guerre mondiale.

Les finances n'étaient pas au plus haut ! Pourtant les politiques de l'époque ont fait le choix d'une protection collective. Par contre, il n'y avait pas de CAC40, pas d'actionnaires à rétribuer et encore moins de holdings où cacher des bénéfices ! L'argent gagné par les entreprises y restait et l'État maîtrisait bien mieux ses dépenses sans passer par des cabinets d'autit ou de conseil ; et pour quels résultats ?

Convaincu que le travail collectif gagne toujours, l'UNSa Aérien SNMSAC ne baisse pas les bras et continue, avec ses moyens, de défendre les salariés du secteur. Et lorsque qu'il faut donner son avis ou se mobiliser pour faire changer des décisions politiques nous continuons à le faire. Car si les règles du jeu changent pendant la partie, il faut bien les contester. Exemple : la tentative récente de taxation des activités sociales et culturelles avortée ou cette réforme injuste du système de retraite qui impacte trop fortement les salariés.

Bref, vous l'aurez compris, nombreux sont les sujets que nous avons à défendre et nous ne lâchons rien.

Je profite de cette période pour vous souhaiter une très bonne année 2026. Prenez le temps d'apprécier la vie, même si elle réserve quelques surprises dont on se passerait bien. Pour celles qui relèvent du champ professionnel, n'hésitez pas à nous solliciter !



unsa-aerien.fr

bureaunational@unsaerien.com



Marc Saladin, Romuald Ducourtieux, Laurent Calvet, Laurent Dalonneau, Meiké Fusat-Bernard, Cyrille Vaniscotte et Amadou Boly (de gauche à droite).

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'UNSa Aérien confirme ses ambitions

L'assemblée générale de l'UNSa Aérien s'est tenue le 6 novembre dernier à Bagnolet. L'occasion de rappeler les valeurs du syndicat et d'affirmer sa volonté d'être un acteur qui compte face aux mutations du secteur aérien.

Le 6 novembre s'est tenue l'assemblée générale de l'UNSa Aérien. Elle s'est ouverte sous le signe du respect et des valeurs fondamentales du syndicat. Après la lecture de la charte rappelant l'importance d'un comportement exemplaire et bienveillant lors de toutes les rencontres syndicales, le président a présenté son rapport moral, rapidement approuvé à l'unanimité. Les remerciements adressés aux organisateurs et aux équipes d'accueil ont souligné l'esprit collectif qui anime l'organisation. La matinée s'est poursuivie avec une présentation approfondie du dispositif de formation syndicale. Rappelant que la formation constitue un droit essentiel pour chaque salarié, les intervenants ont insisté sur son rôle dans la construction d'un engagement éclairé et effi-

cace. De nouvelles sessions, telles que « Découvrir l'UNSa » (voir p.7), viennent enrichir l'offre existante, tandis qu'une boîte mail dédiée permettra désormais de centraliser les questions et besoins du terrain (formation.unsaerien@gmail.com).

Le nombre d'adhérents augmente

Le rapport financier, certifié par le commissaire aux comptes, a confirmé la bonne santé économique du syndicat. Avec un excédent, une cotisation stable et une progression du nombre d'adhérents, l'UNSa Aérien dispose de marges de manœuvre pour ses projets futurs. La stratégie de mutualisation des achats – notamment via l'UNSa Transport – témoigne également d'une gestion rigoureuse et pragmatique des ressources. Là encore, le quitus a été voté à l'unanimité. Les représentants du bureau national et les invités ont ensuite dressé un panorama des enjeux actuels, tant internes qu'externes. L'UNSa atteint désormais 214 000 adhérents, un chiffre en constante progression, mais la visibilité médiatique reste un défi majeur. Dans le secteur aérien, les problématiques sont nombreuses et structurantes : sécurité des plateformes face à la

précarité grandissante, pression économique liée aux taxes et à la décarbonation, transformations européennes et surtout un bouleversement annoncé des effectifs, avec plus de 10 000 départs à la retraite prévus sur la seule plateforme de CDG dans la prochaine décennie. Plusieurs intervenants ont mis en avant les réussites de coopération entre métiers, comme chez Air France ou Air Austral, qui illustrent la force du dialogue inter catégoriel.

Favoriser la formation

Des intervenants, comme Laurent Escure, Jérémy Sastre, Marc Lamure, Nicolas Dauve et Louis Mendes, ont échangé avec l'assemblée. Ces échanges ont enfin permis de mettre en lumière les défis propres à certaines professions peu reconnues mais essentielles : pompiers d'aéroport, mécaniciens de maintenance ou personnels d'assistance. Tous font face à des contraintes spécifiques, parfois à des lacunes en termes de reconnaissance ou de formation. L'UNSa Aérien entend donc renforcer son expertise en s'appuyant sur des groupes de travail métiers, une meilleure collaboration avec les organismes régulateurs et une stratégie de formation ambi-

tieuse pour ses militants. Parmi les résolutions adoptées figure la création d'un accompagnement pour les déclarations d'impôts, l'amélioration de la communication interne – avec des outils numériques plus performants – et la préparation anticipée des élections CSE à venir dès 2026. L'idée est d'aider les représentants du personnel de chaque section syndicale à bien préparer les élections CSE.

Le développement syndical demeure une priorité : présence régulière sur le terrain, moments conviviaux, échanges renforcés avec les différentes entités de l'UNSa et structuration accrue de la transmission d'information.

Cette assemblée générale, dense et constructive, marque ainsi une nouvelle étape dans la stratégie de l'UNSa Aérien. Entre consolidation interne, soutien aux métiers en tension et anticipation des mutations du secteur, le syndicat affiche clairement sa volonté d'être un acteur fort, moderne et fédérateur face aux transformations profondes du monde aérien.

Nous remercions l'UNSa de nous avoir prêté la salle au siège du syndicat à Bagnolet. ●

LAURENT DALONNEAU

Les points clés de l'intervention de Laurent Escure

RETRAITES

LA SUSPENSION DE TOUTE ÉVIDENCE

(Au moment de cette intervention, le vote du budget de la Sécurité sociale n'a pas encore eu lieu)

Une suspension serait un bénéfice à court terme pour quelques générations, tout en rappelant que la réforme de 2022 a « volé des années » et demeure problématique. L'UNSa doit obtenir une confirmation officielle de la suspension de la réforme des retraites, précisant son calendrier et sa portée selon les générations après le vote au Sénat. Elle doit aussi définir sa position sur un éventuel régime universel.

Attention à protéger les régimes spéciaux comme les personnels navigants commerciaux (PNC) pour éviter une perte estimée à plus de 30 % de leurs droits. Il faut aussi empêcher un basculement vers un régime à points géré par le seul Medef, jugé régressif.

Une stratégie de participation au colloque social retraites est à établir : calendrier, gouvernance souhaitée, éléments de langage et principes à défendre.

BUDGET

DES ALTERNATIVES POSSIBLES

Le budget actuel est jugé « très mauvais » sur la protection sociale : doublement des franchises médicales, suppression du chèque Noël, seuil de transmission à 750 000 euros. L'objectif pour l'UNSa est de proposer des alternatives fiscales plus justes, réduisant le risque d'injustice et de colère sociale accrue.

COMMUNICATION

UNE STRATÉGIE PROACTIVE ET COORDONNÉE

Il faut mettre en place un plan opérationnel précisant les responsables, les messages et le calendrier pour les dossiers majeurs (retraites, budget). L'UNSa doit coordonner les éléments de langage intersyndicaux

et les règles de visibilité à la sortie des négociations pour préserver la mobilisation et l'influence locale.

OUTRE-MER

LUTTER EN PRIORITÉ CONTRE LA VIE CHÈRE

Il faut élaborer un paquet de propositions face à la vie chère : blocage des prix ou indexation (voire sur-indexation) des salaires, pensions et minima.

Le secrétaire général note que sans action, les inégalités et le sentiment d'abandon dans les territoires ultramarins risquent de s'aggraver.

Réaffirmer son indépendance syndicale et sa position face aux populistes. L'UNSa réaffirme un syndicalisme de valeurs républicaines (liberté, égalité, fraternité), humaniste et universel, opposé aux populistes. On doit distinguer la critique des responsables et des programmes populistes, et la considération des électeurs, avec qui il faut continuer de dialoguer. Laurent Escure rappelle que l'UNSa est indépendante de toutes les forces politiques, tout en se réservant le devoir d'alerter sur les menaces aux droits démocratiques et syndicaux. ●

L. D.

Laurent Escure, secrétaire général de l'UNSa.



Une nouvelle équipe aux commandes de l'UNSa Transport

L'objectif de l'UNSa Transport est de fédérer les différents syndicats UNSa de façon à mutualiser les moyens pour être plus efficace. On y trouve les syndicats de la route, de l'aérien et du maritime.

Les 30 septembre et 1^{er} octobre 2025, les représentants de l'UNSa Aérien SNMSAC étaient invités au congrès de la Fédération UNSa Transport. Les congrès sont des moments importants dans la vie des organisations syndicales. Tout d'abord, parce que c'est l'instance par laquelle est élue une nouvelle équipe (photo) dont la mission principale est de faire fonctionner une fédération pour le cas présent. Comme son nom l'indique, la fédération UNSa Transport a pour «espace de jeu» le monde des transports. Pour elle, l'idée est de fédérer et rassembler les différents syndicats UNSa. S'y trouvent donc des syndicats de la route, du maritime et de l'aérien. Selon Jérémie Sastre, secrétaire général nouvellement réélu, l'idée est de faire grandir chaque entité en mutualisant les moyens: «Je vous invite simplement à garder une vision mutualiste et collective. Notre congrès a révélé que nous partageons tous des liens invisibles, qu'il s'agisse de développement, d'entraide ou de création de nouvelles structures.» Car c'est ainsi que les représentants du personnel pourront faire avancer les sujets. Le but d'une fédération est de donner les moyens à toutes ses composantes pour les faire grandir et en faire naître de nouvelles. Par exemple, la fédération s'organise pour gagner la représentativité syn-



L'équipe fédérale de l'UNSa Transport élue à l'unanimité lors du congrès. De gauche à droite : Christophe Anger, secrétaire général adjoint ; Véronique Berthelot, trésorière adjointe ; Farid Hadj, secrétaire fédéral ; André Molle, secrétaire fédéral ; Jérémie Sastre, secrétaire général ; Yves Joulin, secrétaire général adjoint ; Luis Mendes, secrétaire fédéral, et Christophe Moinet, trésorier.

dicale dans la branche du transport routier et pour se développer dans le secteur du maritime. Les ambitions sont simples: porter plus haut la voix des adhérents de l'UNSa avec sa façon honnête de faire du syndicalisme. Une fédération forte, c'est aussi et surtout susciter une meilleure écoute des ministères de tutelle. En effet certains sujets sont et doivent être portés à ce niveau de dialogue social. Et dans le secteur de l'aérien, ces sujets sont nombreux: TSBA, SDV, formations, «low cotisation» du secteur, convention collective, contrat social, etc.

Le congrès, un moment d'échange

Au-delà du statutaire, les congrès sont et doivent être des moments d'échange, de partage. Cela permet aux responsables syndicaux que nous sommes, de lever la tête du guidon pour regarder autour. Partager autrement avec les collègues des

autres syndicats ou secteurs nous fait prendre conscience que nous ne sommes pas seuls à avoir des difficultés et que celles-ci sont parfois identiques. L'un de nos principaux sujets de préoccupation est que le fait syndical n'intéresse pas un grand nombre de salariés. Même si nous ne sommes pas toujours écoutés à la hauteur de nos sujets, le syndicat est pourtant un maillon essentiel. C'est donc à tous les représentants du personnel de faire comprendre l'importance d'avoir des syndicats forts dans les entreprises. D'autant plus que les transformations rapides du monde du travail imposent d'être bien accompagné. Merci donc à cette nouvelle équipe fédérale pour son engagement pour tous. Elle peut compter sur l'UNSa Aérien SNMSAC pour l'aider à remporter les défis d'aujourd'hui et de demain. ●

LAURENT DALONNEAU

L'UNSa Aérien renforce son offre de formation



Avec la nouvelle formation « Découvrir l'UNSa », le syndicat entend moderniser son action et consolider le lien qui l'unit aux salariés.

Les 17 et 18 novembre 2025, la section d'Air France a accueilli la première session d'une formation inédite intitulée « Découvrir l'UNSa » (photo). Réunissant une vingtaine de participants venus d'horizons divers, cette initiative marque une étape dans la volonté de l'UNSa Aérien de renforcer son offre de formation et de rendre son action plus lisible pour les salariés.

Mobiliser des formateurs disponibles, une nécessité

Cette initiative, qui a pris forme grâce à l'engagement de Romuald Ducourtieux, vice-président de l'UNSa Aérien, est née d'un constat: la difficulté croissante à mobiliser des formateurs disponibles pour répondre aux besoins du terrain. Il s'est formé au rôle de formateur. Cette démarche lui a donné les compétences pour animer un module conçu pour apporter aux salariés une information simple, accessible

et efficace. Fort de cette expertise, il s'est rapproché du pôle Formation de l'UNSa Aérien, animé par les secrétaires adjoints, Meiké et Amad, afin de proposer un format de formation entièrement renouvelé. Ce concept, immédiatement adopté, s'est imposé comme une évidence et a suscité un vif intérêt tant auprès des équipes que des premiers participants.

Une approche pédagogique fondée sur l'échange

« Découvrir l'UNSa » a été conçue comme une journée immersive permettant à chacun de mieux comprendre le syndicat. Elle s'adresse aux délégués nouvellement élus, aux adhérents souhaitant approfondir leur connaissance de l'organisation, ainsi qu'aux salariés désireux de s'informer sur l'UNSa, son rôle et ses valeurs. Grâce à une approche pédagogique résolument interactive, la formation alterne présentations, discussions, retours d'expérience et moments d'analyse collective. Les participants sont invités à se familiariser avec l'histoire du syndicat, son fonctionnement démocratique, ses principes fondateurs et la manière dont il conçoit le dialogue social au quotidien. Cette formule permet de

rendre l'UNSa plus accessible, plus compréhensible et plus proche des réalités du terrain.

Plusieurs dates programmées

L'enthousiasme exprimé à l'issue de cette première session confirme la pertinence du dispositif. Les échanges riches et constructifs ont démontré l'intérêt d'un format reposant sur la proximité et l'interaction directe avec un formateur. Plusieurs dates ont déjà été programmées: deux à Orly, deux à Roissy, et une autre en province. Ce calendrier permettra d'étendre le dispositif et d'offrir à un nombre croissant de salariés la possibilité d'accéder à cette formation. Avec « Découvrir l'UNSa », le syndicat réaffirme son ambition de moderniser son action et de renforcer le lien qui l'unit aux salariés. En investissant dans la formation et en favorisant un dialogue ouvert, l'UNSa Aérien entend construire un syndicalisme plus accessible, plus transparent et pleinement adapté aux défis actuels. Cette dynamique marque le début d'une nouvelle étape, fondée sur la transmission, la compréhension mutuelle et l'envie collective de faire évoluer l'organisation au service de tous. ●

AMADOU BOLY

Le syndicalisme en France : plus de deux siècles de luttes et de conquêtes

En 1906, la charte d'Amiens fut l'acte fondateur du syndicalisme en France. Depuis, ce mouvement a connu au fil du temps de nombreuses embûches mais aussi des conquêtes qui ont permis aux travailleurs d'acquérir des libertés et une certaine dignité. Coup de projecteur sur ce parcours historique.

Le syndicalisme français s'est forgé au fil d'un long combat pour la reconnaissance du droit d'association, dans un contexte où l'État et le patronat voyaient d'un mauvais œil toute forme de coalition ouvrière. De la loi Le Chapelier (1791) à la Charte d'Amiens (1906), l'histoire du syndicalisme en France illustre à la fois la conquête des libertés collectives et l'affirmation d'une doctrine d'indépendance qui marquera durablement la vie sociale et politique du pays.

De l'interdiction à la tolérance

À la fin du XVIII^e siècle, la Révolution française abolit les corporations de métiers et interdit toute association ouvrière. La loi Le Chapelier du 14 juin 1791 proclame que « nul corps, nul citoyen ne peut exercer de puissance intermédiaire entre le peuple et le gouvernement ». Ce texte fondateur du libéralisme économique supprime la possibilité pour les travailleurs de se regrouper et criminalise la grève. Pendant près d'un siècle, toute coalition ouvrière est punie au nom de

la liberté du commerce et de l'industrie. Les révoltes des Canuts de Lyon (1831 et 1834) ou encore l'émeute des quatre sous (grève de mineurs en 1833) témoignent d'un mécontentement croissant face à des conditions de travail précaires et à l'absence de représentation ouvrière.

La situation évolue lentement : la loi Ollivier du 25 mai 1864 met fin au « délit de coalition » et autorise le droit de grève, tandis que la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 légalise enfin les syndicats professionnels. Cette loi reconnaît pour la première fois la liberté d'association ouvrière, posant les bases du syndicalisme moderne. Parallèlement aux évolutions législatives du XIX^e siècle, la pensée sociale et politique de plusieurs figures majeures a exercé une influence déterminante sur la formation du mouvement ouvrier et du syndicalisme naissant.

PIERRE-JOSEPH PROUDHON, POUR LE MUTUALISME ET L'AUTONOMIE DES TRAVAILLEURS

Théoricien du socialisme mutualiste, Pierre Joseph Proudhon (1809-1865) propose une critique radicale du capitalisme et de la propriété privée. Dans *Qu'est-ce que la propriété?* (1840), il affirme que « la propriété, c'est le vol », exprimant ainsi son refus de toute forme d'exploitation de l'homme par l'homme. Hostile à l'étatisme,

Proudhon prône une organisation sociale fondée sur la mutualité, l'autonomie des travailleurs et la gestion directe des moyens de production, anticipant ainsi les principes de l'autogestion syndicale.

AUGUSTE BLANQUI, POUR UNE TRANSFORMATION RADICALE DE LA SOCIÉTÉ

Figure emblématique du socialisme révolutionnaire, Auguste Blanqui (1805-1881) défend quant à lui l'idée d'une transformation radicale de la société par l'action directe d'une avant-garde militante. S'il se distingue par son absence de théorie économique structurée, son intransigeance, sa rigueur morale et sa foi dans la lutte armée en font un modèle de résistance pour de nombreux militants ouvriers. Le blanquisme contribue ainsi à diffuser l'idée que la conquête des droits sociaux ne peut être obtenue sans un affrontement déterminé avec les structures du pouvoir.



Pierre-Joseph Proudhon, Auguste Blanqui et Louise Michel.
Leurs pensées contribueront à l'émergence des mouvements syndicaux.

LOUISE MICHEL, POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Issue du mouvement de la Commune de Paris, Louise Michel (1830-1905) incarne la dimension morale et universelle du combat ouvrier. Anarchiste et féministe, elle milite pour l'égalité entre les sexes, l'éducation populaire et la solidarité internationale. Son engagement, nourri par une conception profondément humaniste de la justice sociale, participe à forger une culture militante où se mêlent revendication sociale, émancipation individuelle et idéal révolutionnaire.

Ainsi, les apports de Proudhon, Blanqui et Michel ont-ils contribué à structurer l'imaginaire et la doctrine du syndicalisme français. Par leurs

écrits et leurs actions, ils ont préparé l'émergence d'un mouvement ouvrier fondé sur l'autonomie, la solidarité et la transformation sociale par les travailleurs eux-mêmes

1895 : la naissance de la CGT

La fin du XIX^e siècle voit la montée en puissance d'un mouvement ouvrier organisé. Les Bourses du travail, créées à partir de 1887, deviennent des lieux de solidarité et de formation. Sous l'impulsion de Fernand Pelloutier, elles développent un syndicalisme fondé sur l'action directe, la grève et la coopération ouvrière. En 1895, la **Confédération générale du travail (CGT)** naît à Limoges de la fusion de la Fédération nationale des syndicats et de la Fédération des Bourses du travail.

Le mouvement syndical s'organise



Plaque commémorant l'adoption de la charte d'Amiens à l'école publique du faubourg de Noyon, à Amiens.

alors autour d'une double mission : défendre les revendications immédiates des travailleurs et préparer leur émancipation à long terme. Cette conception trouve son aboutissement doctrinal en 1906, lors du Congrès d'Amiens.

Le Congrès de la CGT tenu à Amiens du 8 au 16 octobre 1906 marque une étape décisive. Dans un contexte social tendu – grèves, répression, essor du socialisme –, les délégués adoptent une motion, rédigée par Victor Griffuelhes et Émile Pouget, qui deviendra célèbre sous le nom de Charte d'Amiens. Le texte proclame : « Le Congrès confédéral considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera dans l'avenir le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale. » Il définit le syndicalisme comme indépendant de tout parti politique, fixant deux principes essentiels :



Congrès de la Bourse du Travail de Nantes au début du XX^e siècle.

La Sécurité sociale fête ses 80 ans



Entraide, justice et solidarité, tels furent les fondements de la Sécurité sociale à sa naissance. Aujourd'hui, certains politiques et économistes les remettent en cause. Il est donc urgent de se mobiliser pour préserver ce précieux héritage.

Le 30 septembre 2025, l'UNSa a organisé un grand colloque pour célébrer les 80 ans de la Sécurité sociale et rassembler, autour de cet anniversaire symbolique, les acteurs qui font vivre ce modèle unique. Tout au long de la journée, de nombreuses personnalités se sont succédé pour rappeler à quel point notre système de protection sociale reste un pilier fondamental de la solidarité nationale.

La matinée fut consacrée à retracer l'histoire de la Sécurité sociale, véritable conquête sociale. Elle s'est poursuivie par la présentation de différents modèles européens à travers les témoignages d'entités étrangères. L'après-midi a été consacrée à une table ronde réunissant d'anciens Premiers ministres et ministres. Après l'autocongratulation de ces derniers sur leur bilan et leurs prises de position sur l'avenir

de la Sécurité sociale, des débats ont eu lieu sur la « nécessité ou non de réformer le système ». Après avoir évoqué leurs expériences et leurs visions de l'avenir, le débat s'est animé autour de la question de la réforme du système. Mais au-delà des discussions techniques, une interrogation persiste : comment nos aînés, dans une France fatiguée, avec une économie au plus bas et à reconstruire après la Seconde Guerre mondiale, ont-ils réussi à bâtir un système aussi généreux, plaçant la solidarité et le droit à la santé pour tous au cœur du pacte social ? Ce modèle, créé dans la pénurie, a pourtant tenu et prouvé sa force.

Se souvenir de l'esprit fondateur

Les derniers gouvernements successifs nous rabâchent que cela ne peut plus tenir et nous encouragent à davantage d'individualisme. Leur vision de l'avenir consiste à faire en sorte que chacun doive se payer sa

complémentaire santé, entraînant ainsi des soins à deux vitesses selon les revenus. Hors, il est essentiel de se souvenir de l'esprit fondateur de 1945.

La Sécurité sociale « est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa santé et celle de sa famille dans des conditions décentes ». En clair, elle a pour mission de protéger les Français contre tous les risques de la vie en les accompagnant à chaque étape de leur existence. La Sécurité sociale n'est pas qu'un dispositif administratif : elle incarne une vision de la société fondée sur l'entraide, la solidarité, la justice et la dignité. Certains remettent en cause ses fondations en évoquant les problèmes de dépenses, de rentabilité, de déficit alors même que l'on doit regarder les recettes de financement en tablant sur des sources connues ou l'argent coule à flot.

Nous devons préserver cet héritage précieux né de la solidarité et du courage collectif pour qu'il continue d'assurer l'égalité des droits et des soins pour tous. Nous devons défendre notre modèle social. Pouvons-nous vraiment remettre cela en question ? ●

LAURENT CALVET

Marisol Touraine et Olivier Véran, anciens ministres de la Santé, Alain Juppé et Bernard Cazeneuve, anciens Premiers ministres, au colloque de l'UNSa.



Manifestation de l'UNSa contre la réforme des retraites, le 5 septembre 2019.

- L'autonomie totale du syndicat vis-à-vis des organisations politiques ou confessionnelles.

- La lutte de classe comme moteur du progrès social, visant à la « disparition du salariat et du patronat ». Ainsi, le syndicat n'est pas un instrument électoral mais un outil d'émancipation sociale. Selon l'historien Jean Maitron, la Charte d'Amiens « donne au syndicalisme français une originalité durable : celle d'un mouvement revendicatif et révolutionnaire à la fois ».

Ce texte devient le socle idéologique de la CGT et, au-delà, une référence commune pour toutes les confédérations, qu'elles s'en réclament ou s'en distinguent.

Héritages, scissions et recompositions

L'unité affichée à Amiens ne survit pas aux bouleversements du xx^e siècle. En 1919, la création de la **CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)** introduit un syndicalisme d'inspiration sociale chrétienne, tandis que la scission de 1921 voit naître la CGTU, proche du Parti communiste.

Après la Seconde Guerre mondiale, la CGT reconstituée compte des millions d'adhérents, mais une nouvelle

scission donne naissance en 1947 à **Force ouvrière (FO)**, issue d'une opposition à la tutelle communiste. Dans les années 1960, la CFTC se déconfessionnalise pour devenir la **CFDT (Confédération française démocratique du travail)** (1964), adoptant une orientation autogestionnaire. Parallèlement, la loi du 27 décembre 1968 reconnaît la section syndicale d'entreprise, renforçant la présence syndicale dans les lieux de travail.

Vers un syndicalisme pluraliste : l'émergence de l'UNSa

À la fin du xx^e siècle, le paysage syndical français se fragmente encore. En 1993, la création de la **Fédération syndicale unitaire (FSU)** regroupe plusieurs syndicats de l'enseignement.

Puis, en 1993, la naissance de l'**Union nationale des syndicats autonomes (UNSa)** marque une nouvelle étape. Issue de la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) et de plusieurs syndicats autonomes, l'UNSa revendique un syndicalisme réformiste, indépendant et constructif.

Se voulant ni dans la ligne de la CGT, ni dans celle de la CFDT, l'UNSa défend une approche pragmatique du dialogue social. Selon ses statuts

fondeurs, elle « fait le choix de l'autonomie syndicale dans le respect du pluralisme et de la démocratie sociale ».

L'UNSa s'est depuis imposée comme une centrale représentative dans la fonction publique et dans le secteur privé, illustrant la vitalité d'un syndicalisme français à la fois divers et en constante recomposition.

De la loi Le Chapelier (1791) à la Charte d'Amiens (1906), puis à l'essor des grandes confédérations du xx^e siècle, le syndicalisme français a traversé plus de deux siècles d'interdictions, de luttes et de conquêtes.

Le Congrès d'Amiens demeure son acte fondateur : il a établi l'indépendance syndicale comme principe cardinal, garantissant la liberté d'action des travailleurs face à la fois au patronat et à la politique.

Aujourd'hui encore, qu'il s'agisse de la CGT, de la CFDT, de FO, de la CFTC, de la CFE-CGC, de Solidaires ou de l'UNSa, toutes les organisations syndicales héritent, d'une manière ou d'une autre, de l'esprit d'Amiens : celui d'un mouvement fondé sur la solidarité, la démocratie et la dignité du travailleur. ●

ROMUALD DUCOURTIEUX



1895



1919



1944 1947



1964



1993 1998



Aménager et réorienter le parcours des séniors, tel doit être l'objectif des entreprises.

Combattre les discriminations contre les séniors

L'âge reste un frein majeur à l'embauche des séniors. Comment réduire ces inégalités qui laissent souvent ces salariés au bord de la route alors qu'ils peuvent apporter un savoir-faire, une expérience qui ne peuvent qu'enrichir les entreprises ?

Le constat est sans appel : malgré une légère amélioration depuis une vingtaine d'années, le marché du travail en France reste défavorable aux plus de 50 ans. Ils sont toujours confrontés à d'importantes discriminations à l'emploi et ces difficultés pour retrouver un emploi s'aggravent fortement entre 60 et 64 ans (voir encadré). Certes, des obstacles persistent tout au long des parcours professionnels, particulièrement lors du recrutement. L'âge reste l'un des principaux freins à l'emploi, notamment pour les séniors. Nombreux sont ceux qui au chômage se voient refuser un emploi : lors de l'entretien d'embauche, on leur fait comprendre qu'ils sont trop âgés pour

le poste. Du coup, certains, faute de perspectives, acceptent des postes en-dessous de leur qualification. D'autres confient avoir démissionné ou négocié leur départ pour échapper à un climat de rejet ou de mise à l'écart. Nombre d'entre eux travaillent dans la crainte de perdre leur emploi, une angoisse de plus en plus marquée. Pour combattre ces injustices, il est urgent de développer au sein des structures d'entreprise une nouvelle philosophie du travail afin d'améliorer la capacité des employeurs à employer des personnes d'âges différents. Comment ? En adaptant l'organisation du travail. Les entreprises doivent en effet repenser leur mode d'organisation et renfor-

cer les compétences managériales en matière d'inclusion. Il faut que les employeurs, avec leurs services, puissent accompagner, aménager et réorienter le parcours des séniors. Une transition progressive entre l'activité professionnelle et la retraite doit être mise en place. Il faut restaurer la confiance des salariés expérimentés. Pour cela, on doit leur offrir un environnement de travail où leur expertise est reconnue et valorisée. Les discriminations mènent souvent à des départs anticipés. Ces ségrégations participent à une dégradation de leur santé mentale (fatigue, voire dépression).

Les séniors au chômage sont souvent dans la catégorie « chômeurs de longue durée ». Pourquoi ? Parce que des idées préconçues persistent à leur sujet. Souvent on les considère comme dépassés par les nouvelles technologies, trop coûteux pour les entreprises avec une santé fragile...

Réduire le fossé générationnel

L'une des premières étapes pour réduire ces inégalités consiste à reconnaître et à dépasser les préjugés liés à l'âge, encore trop présents dans les entreprises. En effet, de nombreux employeurs privilégient les jeunes talents tout en entretenant des stéréotypes à l'égard des salariés plus âgés. Pourtant, les

séniors et les jeunes travailleurs apportent des compétences et des approches différentes, voire complémentaires, sur le lieu de travail et il est de plus en plus évident que les équipes intergénérationnelles sont plus performantes que les équipes mono-générationnelles, quel que soit les âges des salariés. Les séniors ont des compétences particulières telles que le mentorat, la capacité de jugement et l'expérience, tandis que leurs collègues plus jeunes apportent une

pensée nouvelle, de la créativité et des capacités technologiques qui viennent en renfort de leurs homologues expérimentés. Les séniors ont un discernement, une capacité de jugement, d'expérience et de savoir-faire qui ne peuvent que profiter à l'entreprise. Leur expertise peut être partagée grâce à des programmes de parrainage, un moyen efficace pour transmettre leurs compétences aux plus jeunes et faciliter l'intégration des nouvelles recrues. Cela permet également la transmission de savoir et de connaissances et parfois la pérennité des services, voire des entreprises.

Contrairement aux idées reçues, il est utile de continuer à former les séniors, même à l'approche de la retraite. Leur motivation et leur fidélité sont des atouts, et l'investissement est rentable pour l'entreprise. Pour les soutenir et les retenir, on peut envisager des approches adaptées aux séniors et à leurs spécificités. Par exemple, leur proposer des horaires de travail flexibles ou un emploi à temps partiel. La retraite progressive leur en offre la possibilité. Ces mesures permettent aux séniors de rester actifs tout en préparant sereinement leur transition vers la retraite. ●

LAURENT CALVET



Comment ça se passe en Europe ?

Bien que le taux d'emploi des 55-59 ans ait augmenté en Europe depuis vingt ans, la classe d'âge 60-64 ans reste toujours pénalisée, en particulier pour la France, la Belgique et l'Italie, pays parmi lesquels on observe un taux d'emploi des 60-64 ans inférieur à 40 %. Et ce, malgré un durcissement des conditions pour partir à la retraite.

La Suède en tête pour le taux d'emploi des séniors

C'est en Suède que le taux d'emploi des séniors est le plus élevé : 78,1 % en 2024 (Eurostat). La France occupe quant à elle la 17^e place sur

27. Les femmes, en particulier en Belgique, Autriche, Italie et Espagne, sont très pénalisées.

Le Danemark, un exemple pour l'emploi de séniors

Le Danemark a été pionnier pour mettre en place un système de flexisécurité, qui a considérablement diminué le taux de chômage des plus de 60 ans. L'agence danoise pour l'emploi en a fait une sorte de devise pour vanter son modèle social : « Le modèle danois, connu sous le nom de "modèle de flexisécurité", combine une mobilité

élevée entre les emplois avec un filet de sécurité global pour les chômeurs et une politique active du marché du travail. »

Les trois piliers sur lesquels repose la flexisécurité

- Le degré de souplesse et de sécurisation des contrats de travail.
- L'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les séniors.
- Un système protecteur et incitatif pour rester dans l'emploi.

L'exemple du Danemark devrait inspirer de nombreux pays en Europe...

Retraite progressive, qui peut en bénéficier ?

Deux décrets, publiés en juillet 2025 fixent les conditions pour permettre aux salariés de prendre une retraite progressive. Mais, vu l'instabilité politique actuelle, ces conditions risquent d'évoluer, de changer, voire d'être supprimées.

Depuis le 1^{er} septembre 2025, il est possible de prendre une retraite progressive dès 60 ans. La mesure a été confirmée par deux décrets publiés au *Journal officiel* du 23 juillet 2025. Ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière et de bénéficier d'une fraction de sa retraite tout en poursuivant une activité réduite. La personne peut ainsi continuer à cotiser jusqu'à sa retraite complète. Cette formule constitue une passerelle entre la vie professionnelle et la retraite. Elle offre la possibilité de diminuer son activité en douceur, tout en restant acteur de la transmission des savoirs. Dans un contexte où les entreprises peinent parfois à assurer la formation des nouveaux arrivants, ce dispositif peut permettre aux salariés expérimentés de partager leur expertise, leurs pratiques et leur expérience, assurant ainsi la continuité du savoir collectif. Pour cela il faut que des entreprises adhèrent au principe. Des négociations peuvent aboutir avec les employeurs.

Les conditions pour en bénéficier

- Avoir 60 ans à partir du 1^{er} septembre 2025.
- Réunir au moins 150 trimestres (37,5 années) pour la retraite, tous régimes de base confondus.
- Exercer une activité à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet.
- Avoir l'accord de l'employeur ; son refus doit être « motivé ».

Qui est concerné ?

- Les assurés relevant du régime général, des régimes spéciaux et notamment du régime de la fonction publique de l'État, du régime des salariés et non-salariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesse des professions libérales et des avocats.
- Les agents des collectivités locales et les ouvriers des établissements industriels de l'État.

Quel est le montant ?

Pour déterminer le montant de la retraite progressive, une retraite provisoire est calculée sur la base des droits de la personne au moment de sa demande. La part de retraite versée dépend du temps de travail. Exemple : pour un temps partiel de 80 %, la part de retraite versée est de 20 % ; pour un temps partiel de 65 %, elle est de 35 %. Si le salarié modifie la durée de son temps partiel, le montant de la retraite progressive est révisé (à la date anniversaire du départ de la retraite progressive). Pour simuler le montant d'une retraite progressive, il faut :

- le nombre de trimestres enregistrés ;
- le montant estimatif de la retraite de base du demandeur ;
- le nombre de points de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Lorsque la retraite progressive s'arrête, le montant de la retraite définitive est recalculé. Une comparaison est faite entre l'ancien et le nouveau montant. Le plus élevé est retenu.

Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'allongement des carrières, les entreprises sont amenées à réfléchir à comment accompagner au mieux leurs collaborateurs seniors. Ce dispositif permet à un salarié en fin de carrière de réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa retraite. Il crée ainsi une transition douce avant le départ complet à la retraite. Pour que la démarche fonctionne pleinement, un accompagnement personnalisé et un cadre collectif solide sont nécessaires.

Le rôle clé des accords collectifs

Les accords collectifs jouent un rôle clé. Ils offrent la possibilité d'adapter la mise en œuvre de la retraite progressive aux spécificités de chaque entreprise : organisation du travail, maintien de la rémunération. Ces accords peuvent également fixer un cadre d'aménagement du temps de travail plus flexible pour les seniors, favorisant leur maintien en emploi dans de bonnes conditions. En s'appuyant sur ce dispositif, les entreprises peuvent construire une véritable politique de gestion des âges. Celle-ci valorise les compétences des collaborateurs expérimentés, améliore la qualité de vie au travail et contribue à un équilibre entre les générations. La réussite de cette démarche repose sur un dialogue social constructif, associant la direction, les partenaires sociaux et les salariés dans une approche ouverte et responsable. ●

LAURENT CALVET

La pénurie d'avions pour les compagnies aériennes, ainsi que le carnet de commandes extrêmement plein, imposent à Airbus d'augmenter son rythme de livraison et donc d'accroître ses cadences de production. Mais à quel prix ?



La face cachée du succès d'Airbus

Depuis plusieurs années, l'avionneur européen fait face à une pression croissante pour accroître sa production et répondre à la demande mondiale. Pour honorer ses contrats, Airbus augmente le nombre de chaînes d'assemblage ainsi que celui des bâtiments en construction afin d'étoffer son infrastructure. En conséquence, toutes les entreprises partenaires et sous-traitantes subissent les exigences d'Airbus, à savoir : livrer toujours plus d'avions tout en respectant les délais. Chez Derichebourg aéronautique services (sous-traitant de rang 1), cette montée en cadence suscite de vives inquiétudes, notamment en raison du manque de personnel qualifié, des heures supplémentaires imposées et des conséquences sur la santé et la sécurité des employés.

Des salariés sous pression

Face à la reprise du secteur aéronautique après la crise du Covid-19, Airbus a adopté une stratégie d'accélération de sa production, dont toute la chaîne subit les effets. L'objectif : répondre aux nombreuses commandes et maintenir sa position de leader sur le marché. Cette montée en puissance pose la question de la durabilité de ce modèle. L'un des premiers problèmes liés à cette cadence accrue est le manque de personnel. De nombreux sites de production peinent à recruter des

ouvriers qualifiés en raison d'un marché du travail tendu et d'une forte concurrence. La pénurie de main-d'œuvre entraîne une surcharge de travail pour les salariés. Un des problèmes communs à toutes les sociétés du giron Airbus concerne le recrutement de personnel qualifié. Faute de main-d'œuvre expérimentée, Derichebourg aéronautique services est contrainte d'embaucher des salariés moins qualifiés, souvent formés à la hâte et confrontés à un manque d'accompagnement dû à la logique du « produire toujours plus ». Ce rythme de travail imposé par Airbus, combiné au sous-effectif et au carnet de commandes démesuré, oblige les salariés à travailler tous les samedis en heures supplémentaires depuis juin 2025. Officiellement basé sur le volontariat, ce dispositif impose en réalité aux employés de venir un samedi sur deux, et ce jusqu'à la fin de l'année 2025, en plus des équipes en vsd (vendredi, samedi, dimanche). La direction a été alertée, tout comme la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), du risque de surmenage, d'accidents et de dégradations potentielles sur les aéronaves. Le recours systématique aux heures supplémentaires peut sembler nécessaire pour maintenir la cadence, mais son abus devient vite problématique. Le personnel, épuisé par les longues

heures de travail, voit sa concentration diminuer, ce qui augmente les risques d'accidents, d'absentéisme et de baisse de productivité – à l'inverse du résultat escompté. L'augmentation de la cadence n'affecte pas seulement la quantité de travail, mais aussi la qualité de vie au travail. Les salariés se retrouvent souvent dans une situation précaire, jonglant entre exigences de performances élevées et conditions difficiles. Anxiété, stress et fatigue chronique peuvent engendrer des troubles de la santé mentale et physique à long terme.

Une autre organisation s'impose

Il est donc impératif que ces enjeux soient pris en compte. L'entreprise doit envisager des solutions durables pour répondre à la demande croissante, telles que l'amélioration des conditions de travail, la valorisation des métiers techniques et le renforcement des recrutements. Promouvoir un environnement de travail sain et équilibré est essentiel pour la pérennité de l'entreprise et le bien-être de ses employés. C'est même une obligation de l'employeur. Une réflexion sur l'organisation du travail s'impose. Seule une approche axée sur le bien-être des employés pourra garantir une production efficace et, par conséquent, la viabilité à long terme de l'entreprise. ●

LAURENT CALVET

La lutte aérienne contre les incendies en danger

La flotte aérienne de la Sécurité civile répond de moins en moins à la multiplication des incendies. En cause : le désengagement de l'État et une flotte inadaptée. Face à ces constats alarmants, que doit-on faire ?

Le désengagement de l'État français pour la lutte contre les incendies à l'aide de moyens aériens soulève de vives inquiétudes parmi les élus et les acteurs de la sécurité civile, alors que le changement climatique aggrave la fréquence et la gravité des feux de forêt sur l'ensemble du territoire. Des décisions qui témoignent d'une vision à court terme, où les contraintes budgétaires priment une nouvelle fois sur la nécessité d'adapter et de pérenniser les moyens.

Retard dans la maintenance

La flotte aérienne de la Sécurité civile, composée de 60 aéronefs (23 avions et 37 hélicoptères), est jugée vieillissante voire inadaptée pour répondre à la multiplication des incendies. Plusieurs épisodes récents ont révélé les limites du dispositif national, notamment la faible disponibilité de Canadairs. Douze appareils dont certains sont souvent immobilisés pour maintenance mal-

gré les efforts considérables des salariés des sociétés de maintenance. Il est pointé le vieillissement connu des avions, notamment celui des douze Canadair, dont la moyenne d'âge est de 30 ans. Leur exploitation intensive entraîne un important travail de maintien en condition opérationnelle. Dans le même temps, le remplacement des huit Dash-8 (une vingtaine d'années) et des trois vénérables Beechcraft (45 ans) est également urgent. Malgré des annonces de renforcement d'appareils d'ici 2027, la montée en puissance tarde à se concrétiser,

augmentant ainsi notre dépendance vis-à-vis des pays européens lors des interventions majeures. En 2024 les pilotes de la sécurité civile alertaient : « On n'a pas tous nos moyens, loin de là, pour répondre aux différents feux de forêt sur l'ensemble du territoire. » En cause : le vieillissement de la flotte, dont la majeure partie date de 1995, et une accumulation de retards dans la maintenance de ces avions-citernes essentiels dans la lutte contre les incendies.

Dépendance croissante des États européens

Une situation non anticipée mais prévisible et factuelle depuis de trop nombreuses années. Face au manque d'investissement public, les départements sont parfois contraints de financer leurs propres moyens aériens, ce qui creuse les inégalités territoriales dans la lutte contre les feux de forêt. Cette tendance a pour effet un risque de désengagement parallèle de l'État et une dépendance croissante vis-à-vis des ressources européennes, au détriment d'une souveraineté nationale garantissant une réponse optimale et coordonnée sur tout le territoire.

Quels remèdes ?

Des rapports parlementaires et des acteurs locaux appellent à une accélération des investissements pour renouveler la flotte, à une diversification des moyens et à une meilleure coordination entre les systèmes aériens et terrestres. Ils alertent également sur le retard accumulé dans la mise en œuvre des promesses, soulignent l'importance de garantir une égalité d'accès aux moyens aériens entre les territoires et d'assurer la formation continue des pilotes. La situation de monopole du constructeur canadien pourrait menacer notre souveraineté stratégique. Afin de ne pas dépendre de constructeurs étrangers s'agissant d'équipements aussi stratégiques, nous devons développer une filière française ou européenne de production d'avions bombardiers d'eau.

Ce contexte révèle que le désengagement de l'État en matière de moyens aériens pour la lutte contre les incendies est un enjeu majeur, qui impacte tant l'efficacité des réponses que l'équité territoriale. On comprend facilement que les éléments qui impactent ces coûts et leur ampleur sont les suivants :

- La maintenance des avions, en particulier des bombardiers d'eau vieillissants comme les Canadair (environ 30 ans), est très coûteuse car elle inclut la maintenance préventive et corrective, le remplacement de pièces de rechange rares, souvent importées, et la logistique d'acheminement des pièces indispensables.
 - Le coût élevé résulte aussi des interventions en urgence lorsque des pannes surviennent, ce qui nécessite parfois une mobilisation rapide de techniciens et l'approvisionnement express de pièces détachées, avec d'importants surcoûts.
 - Globalement, dans l'industrie, la maintenance corrective d'urgence représente une part majeure des dépenses. Optimiser cette maintenance via des plans préventifs et une bonne gestion des stocks devrait être une priorité pour maîtriser le budget.
 - Dans le secteur aérien spécialisé, avec des appareils à forte technicité, les coûts comprennent la main-d'œuvre très qualifiée, les fréquents contrôles de sécurité et l'amortissement des investissements pour garantir la disponibilité des appareils.
- La réduction des crédits pour la sécurité civile, combinée à l'absence d'une stratégie claire et rapide pour renouveler et diversifier la flotte aérienne, montre que l'État manque d'engagement et d'anticipation. On observe un décalage entre les annonces politiques et la réalité opérationnelle sur le terrain, ce qui met en péril la capacité de la France à faire face à des saisons estivales avec des périodes de chaleur toujours plus longues et intenses. Les élus et experts appellent urgemment à une révision profonde des priorités pour garantir une protection effective du territoire et des populations. ●

LAURENT CALVET

En quoi consiste le soutien européen en cas de feu ?

Le soutien opérationnel de l'Union européenne en cas d'incendie repose sur l'activation du Mécanisme de protection civile et de la réserve RescEU, qui permet de mobiliser rapidement des avions bombardiers d'eau, des hélicoptères et des équipes de pompiers issus d'autres États membres pour renforcer les moyens nationaux. Lorsque la France sollicite cette aide, l'UE prend en charge une partie des coûts de déploiement (transport, carburant ou logistique), ce qui complète les capacités aériennes et terrestres engagées par l'État.

En France, la décision de solliciter le dispositif européen relève de la compétence du ministère de l'Intérieur. Pour l'incendie survenu dans l'Aude, l'État français n'a toutefois pas demandé l'activation du dispositif européen, le ministère estimant que les moyens mobilisés étaient, à ce stade, adaptés à la situation et au niveau de risque. Cette décision intervient alors même que les phénomènes extrêmes liés au changement climatique se multiplient et mettent sous tension les moyens nationaux comme européens. Consciente de cette évolution, la Commission européenne avait annoncé dès 2023 le doublement des capacités de la flotte européenne pour lutter contre les feux de forêts afin d'anticiper des saisons d'incendies de plus en plus intenses.

Depuis cette annonce, l'Union européenne a fortement renforcé son dispositif : en mars 2024, elle a débloqué 600 millions d'euros pour l'achat de douze avions dédiés à la lutte contre les incendies. Ces appareils seront stationnés dans six États membres (Croatie, France, Italie, Grèce, Portugal et Espagne) afin d'assurer une réponse plus rapide, mutualisée et coordonnée face aux feux majeurs qui frappent désormais régulièrement le continent.

L. C.



Pompiers en exercice à l'aéroport de Paris-Orly.





OWEN LE BRAS POUR GROUPE ADP



UPCOOP, 1^{re} SCOP À MISSION

En janvier 2023, la Société Coopérative et Participative UpCoop est devenue entreprise à mission, la positionnant ainsi comme la première Scop à mission, et s'est dotée d'une raison d'être « Coopérer durablement pour un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale », inscrite dans ses statuts.

Depuis près de 60 ans, la coopérative de salariés UpCoop incarne des principes singuliers :

-  gouvernance démocratique ;
-  redistribution à parts égales de la valeur créée ;
-  attachement au dialogue et au progrès social ;
-  développement équilibré et responsable, cohérent avec une démarche sociétale et environnementale engagée.

Pour marquer cette nouvelle étape d'une longue histoire militante de démocratie et de progrès social initiée par la création du Chèque Déjeuner, Up change de nom, devient UpCoop et va encore plus loin dans son engagement collectif, en affirmant son ambition de contribuer de façon durable aux évolutions de la société.



Soutenir
le pouvoir d'achat



Améliorer
la qualité de vie

Retrouvez les solutions de paiement
et de services à utilité locale et sociale
de la coopérative UpCoop sur up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de l'



ACTUALITÉ



Au terminal 2E
de l'aéroport Paris-
Charles de Gaulle.

Les compagnies traditionnelles comme Air France ou Lufthansa ne taxent généralement pas les bagages cabine. Il faut simplement faire attention aux limites de poids et aux dimensions imposées. En revanche c'est une aubaine pour les compagnies low-cost qui en profitent pour attirer les clients en proposant des billets « pas chers » de base, puis des options payantes qui augmentent sensiblement le prix du billet.

Quelles conséquences pour les voyageurs ?

En optant pour un vol avec une compagnie « low-cost » (tarification à la carte), vous devez vérifier précautionneusement ce qui est inscrit. Car souvent le tarif le moins cher (basique) n'inclut qu'un petit sac ou effet personnel. Pour un vrai bagage cabine (valise), il faudra probablement payer une option supplémentaire et les montants

peuvent varier beaucoup selon la compagnie, la destination, la date, le type de tarif – certains bagages cabine peuvent coûter de 10 à 75 euros ou plus, pour un aller-retour. Il est donc essentiel de lire attentivement ce qui est inclus dans le billet (petit sac, bagage cabine, enregistrement bagage, etc.).

Transavia (filiale d'Air France-KLM), par exemple, a annoncé qu'à partir d'avril 2024, la valise cabine ne serait plus automatiquement incluse dans le tarif de base : seuls les petits sacs (sous-siège) restent compris gratuitement. Le bagage cabine « valise » doit être acheté en option (à partir d'environ 15 euros selon le vol et la date de réservation). Mais certaines compagnies low-cost ont l'art de dissimuler ces taxes supplémentaires. Ces restrictions sont souvent inscrites en caractères tout petits à la fin des clauses mentionnées. Donc, il est impératif d'ouvrir l'œil !

PATRICIA JEZEQUEL

Le casse-tête des taxes sur les bagages cabine

Les compagnies aériennes sont libres de fixer leur politique commerciale. Le prix des billets change donc considérablement selon les compagnies avec le coût variable des valises cabine. La vigilance s'impose !

Ya-t-il une règle européenne uniforme qui impose aux compagnies aérienne de taxer les bagages cabine ? Ou, à l'inverse, une règle qui interdise cette taxe ? La réponse est non. Ce sont les compagnies elles-mêmes qui imposent leur propre politique, ce qui crée une grande diversité dans ce qui est « gratuit » ou « payant ». Pourtant, depuis 2014, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) considère que le transport de bagage à

main, « raisonnable » en taille et poids, ne devrait pas faire l'objet d'un supplément. Mieux, en 2025, le Parlement européen (via sa commission des Transports) a voté une proposition visant à interdire les frais supplémentaires pour bagages à main : chaque passager aurait droit à un petit article personnel et à un bagage à main gratuit (max. 7 kg, dimensions cumulées 100 cm) dans l'Union européenne. Mais ce vote n'a toujours pas été transformé en règle contraignante.



La polycompétence et ses limites

La polycompétence peut être un atout pour le salarié et pour l'entreprise quand elle est bien gérée et choisie. Mais elle sert souvent à compenser un manque d'effectifs. Et à force de vouloir tout faire, on finit par ne plus pouvoir bien faire.

L'industrie aéronautique connaît aujourd'hui une mutation profonde sous l'effet conjugué du manque de main-d'œuvre et de compétences liées aux qualifications. À cela s'ajoute la transition écologique qui génère des objectifs européens de neutralité carbone, des réglementations internationales et des compagnies aériennes réclamant des avions moins polluants. L'industrie aéronautique se voit donc imposer un nouveau modèle professionnel et contraint les métiers liés à la fabrication et à la maintenance à se transformer. De nombreux travaux ont démontré l'existence d'une relation de complémentarité entre technologie et compétences. Dans l'aérien, chacun sait que la sécurité impose des procédures précises, des compétences solides et une attention constante. Pourtant, la pénurie de personnel pousse de plus en plus d'entreprises à demander aux salariés d'être « bons partout », en leur demandant d'être polycompétents sur des postes parfois très différents. Cette polycompétence peut être valorisante quand elle est organisée et choisie. Cependant lorsqu'elle est imposée, elle devient un facteur de risque majeur : à force de vouloir tout faire, on finit par ne plus pouvoir bien faire. Tous les salariés du secteur aérien vivent tous cette pression au quotidien. Beaucoup d'entre eux ressentent déjà le glissement progressif d'un métier maîtrisé vers une

accumulation de tâches qui fragilise la qualité du travail, la sécurité des opérations et leur propre santé.

Qu'est-ce que la polycompétence ?

Être polycompétent, c'est être en mesure d'occuper plusieurs postes : enregistrement et embarquement, piste et coordination, diverses types de tâches en atelier ou en bureau d'études, etc. Sur le papier, cela semble positif : plus de compétences, plus de possibilités, plus de flexibilité pour le salarié comme pour l'entreprise. Quand cette polyvalence est faite avec du temps pour la formation, avec des mises à jour régulières, un suivi d'habilitation et une reconnaissance dans la carrière et la rémunération, elle peut enrichir le parcours professionnel. Le salarié sait alors ce qu'il maîtrise bien, ce qu'il maîtrise moins, et dans quelles limites il peut accepter des missions supplémentaires.

Un moyen d'assurer le service coûte que coûte

Le problème apparaît lorsque cela n'est plus un choix mais une compensation au sous-effectif. Les équipes se retrouvent à devoir « boucher les trous » : remplacer un collègue absent, tenir un poste pour lequel la formation a été succincte, enchaîner les changements de mission au cours d'une journée. La polycompétence devient alors un moyen d'assurer le service avec trop peu de monde.

Cela se traduit par des journées morcelées : début de vacation sur un poste, bascule en urgence sur un autre, puis retour au premier en fin de vacation. Le salarié change de casquette, de procédures, de priorités, voire de zone de risque (salle d'embarquement, piste, atelier, etc.). Il arrive même qu'il exerce plusieurs spécialités simultanément sur un poste. Cette course permanente finit par entamer la concentration, la mémoire et la vigilance. Notre objectif est ici de marteler que plus on multiplie les tâches et les rôles, plus la probabilité d'erreurs augmente. Ce n'est pas une question de bonne volonté, mais de limites humaines. En effet, changer souvent de poste dans la même journée, c'est devoir recharger mentalement différents « modes d'emploi » : procédures, outils, systèmes informatiques, risques spécifiques. Le cerveau risque de simplifier, oublier ou mélanger. Ce cumul peut avoir des conséquences dramatiques sur le travail ou sur les contrôles. Les urgences s'accumulent : un vol en retard à gérer, un avion à traiter en piste, un dossier technique à boucler, un client mécontent, etc. Avec cette pression, le salarié peut prendre des raccourcis, repousser un contrôle, oublier une vérification ou mal prioriser ses actions. Des petites dérives peuvent suffire à créer des situations dangereuses. Les salariés ne travaillent pas mal, c'est l'organisation qui leur en demande trop, trop vite, sur trop de fronts.

Des conséquences sur la sécurité

La polyvalence mal encadrée peut fragiliser la sécurité en diminuant l'expertise sur chacun des postes. Au lieu de devenir très bon sur un métier précis, le salarié ne peut que rester moyen partout. Sur les tâches critiques, cela réduit la capacité à détecter l'anormal ou à réagir à un imprévu. La polyvalence peut aussi provoquer une multiplication des erreurs de procédure : oubli d'une étape, mauvaise saisie d'une donnée, mauvaise interprétation d'une consigne, confusion entre procédures de deux postes ou de deux types d'appareils. Ces erreurs surviennent quand la charge mentale est trop élevée. La qualité de service se détériore alors. Et ce sont souvent les salariés en première ligne qui encaissent la colère, alors qu'ils ne font que gérer une organisation dégradée.

Les effets de la polycompétence maîtrisée ou imposée

	Polycompétence maîtrisée	Polycompétence pour cause de sous-effectif
Objectif principal	Continuité d'activité, gestion des compétences	Boucher les absences, tenir le planning à tout prix
Niveau d'expertise	Maintien d'un haut niveau sur chaque poste	Dilution de l'expertise, risques de non-conformités
Charge de travail	Ajustée, planifiée, formalisée	Surcharge, interruptions, horaires tendus
Effets sur le salarié	Développement de compétences, reconnaissance	Stress, fatigue, risques psychosociaux accrus
Effets sur la sécurité et la qualité	Fiabilité globalement préservée	Hausse du risque d'erreur et de malfaçon

Jongler en permanence entre diverses missions engendre une fatigue, tant physique que mentale ou émotionnelle. Cela donne l'impression, en fin de journée, de n'avoir que couru sans rien aboutir. À la longue, cela peut créer des risques psychosociaux. Beaucoup de salariés ressentent alors un conflit intérieur : ils veulent bien faire, respecter les règles de sécurité et offrir un service de qualité alors que les conditions ne s'y prêtent plus. Des sentiments peuvent surgir comme du stress chronique, un sentiment de culpabilité ou de perte de sens quant à son travail. À terme, cela ouvre la porte au désengagement, à l'absentéisme, voire au *burn-out*.

Des revendications légitimes

Des pistes de réflexion et d'action sont envisageables pour les équipes, les représentants du personnel et les managers de proximité :

- sécurité et qualité ne sont pas négociables. On ne peut pas durablement palier le manque d'effectifs par toujours plus de polycompétence ;
 - la polycompétence doit être encadrée. Une description claire de poste avec des listes précises sur les tâches compatibles. Il faut prévoir un temps de formation suffisant, des recyclages réguliers, des limitations du nombre de fonctions ou spécialités par personne ;
 - s'assurer d'une charge de travail réelle avec le temps nécessaire pour appliquer correctement les procédures ;
 - exercer plusieurs métiers et qualifications implique une rémunération à hauteur de la tâche.
- Les salariés peuvent également être associés aux décisions sur l'organisation du travail avec la participation des partenaires sociaux. N'oublions pas que ce sont eux qui constatent au quotidien les limites atteintes, les combinaisons de postes réalisables ou celles qui mettent tout le monde en difficulté. La compétence, ce n'est pas seulement « savoir faire un peu de tout », c'est aussi pouvoir exercer son métier dans des conditions favorables pour bien faire le travail, en sécurité avec les qualifications adéquates. La polycompétence n'est pas mauvaise en soi, mais elle doit être choisie, préparée et surtout limitée. Ne pas oublier que derrière chaque procédure aérienne, il y a une raison de sécurité ou de qualité ! ●

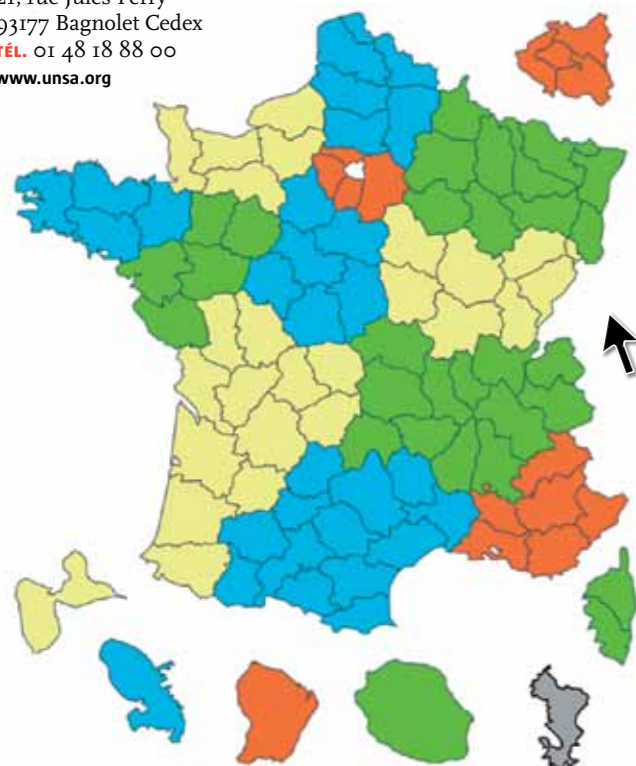
LAURENT CALVET



Pour nous joindre

UNSa Aérien
17, rue Paul-Vaillant-Couturier BP 32,
94311 Orly Cedex
TÉL. 01 48 53 62 50
MAIL bureauaeriel@unsaaerien.com
www.unsa-aerien.fr

UNSa National
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnole Cedex
TÉL. 01 48 18 88 00
www.unsa.org



Les bureaux départementaux et régionaux

Trouvez leurs coordonnées sur notre site.
www.unsa.org

PLUS D'UNSA, PLUS DE SERVICES !

Pour les élu(e)s et les sections

UNSa Please
➤ 09 69 36 00 70
unsaplease@unsa.org

UNSa conseils
L'accompagnement stratégique des sections et des élu(e)s
➤ conseils@unsa.org

Développement
Pour se développer là où on n'est pas (autre site, autre entreprise du groupe)
➤ developpement@unsa.org

Formation
Formation pour tous (congrès formation syndicale), formation des élu(e)s
➤ formation@unsa.org

Juridique
Pour les questions juridiques
➤ juridique@unsa.org

Communication
Pour la conception des outils de communication
➤ communication@unsa.org

Territoires
Soutien des unités départementales et régionales
➤ territoires@unsa.org

POUR REJOINDRE L'UNSA AÉRIEN SNMSAC
www.unsa-aerien.fr
bureauaeriel@unsaaerien.com



PRÉSIDENT
Laurent Dalonneau
Technicien aéronautique Air France. Délégué syndical
07 66 12 96 31
laurent.dalonneau@unsaaerien.com

VICE-PRÉSIDENT
Romuald Ducourtieux
Technicien aéronautique Air France. Élu CSE
06 60 55 86 42
romuald.ducourtieux@unsaaerien.com

SECRÉTAIRE NATIONAL
Laurent Calvet
Chargé de projets chez Dérichébourg Aeronautics Services (DAS). Délégué syndical Élu CSE
06 60 15 99 18
laurent.calvet@unsaaerien.com

SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINT
Amadou Boly
Responsable zone avion. Délégué syndical
06 95 65 24 82
amadou.boly@unsaaerien.com

SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINTE
Meiké Fusat-Bernard
Technicienne aéronautique Sabena Technics. Déléguée syndicale et élue CSE
06 12 06 85 54
meike.fusat@unsaaerien.com

TRÉSORIER
Cyrille Vaniscotte
Formateur concepteur pôle avion, Air France. Délégué syndical
06 81 41 31 31
cyrille.vaniscotte@unsaaerien.com

TRÉSORIER ADJOINT
Marc Saladin
Retraité
06 82 95 09 45
marc.saladin@unsaaerien.com

Pompier en opération sur piste à Paris-Orly.

Agenda Des dates à retenir en 2026

Conseil national
6 janvier
Bureau national
3 février
Conseil national
12 mars

Bureau national
7 avril
Conseil national
6 mai
Bureau national
2 juin

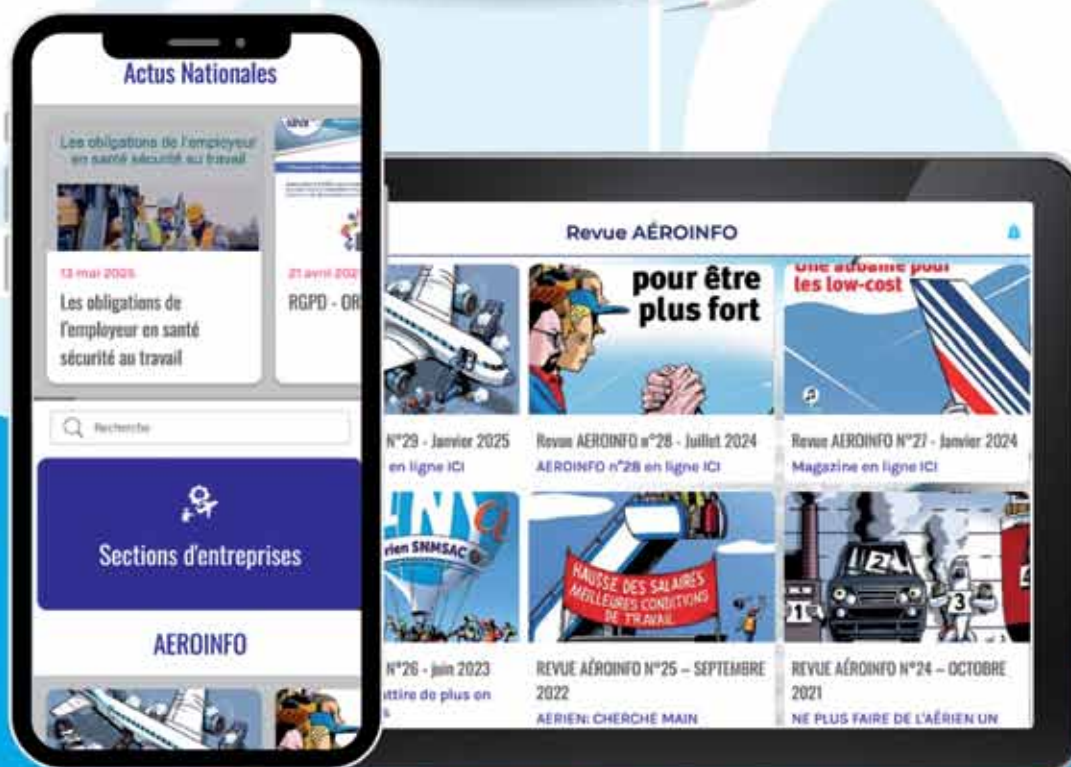
Conseil national
9 juillet
Conseil national
10 septembre
Bureau national
6 octobre

Assemblée générale
Du 3 au 5 novembre
Bureau national
8 décembre

VOTRE APPLICATION ÉVOLUE !!



1
Découvrez la nouvelle page d'accueil pour un accès plus rapide à l'essentiel



Téléchargez ici



+ d'informations

+ simple

+ proche de vous

www.unsa-aerien.fr