

UNSaMag

UNSA Magazine • N°247 mars 2025 • prix : 2,50 €



DÉFENSE ET

MODÈLE SOCIAL :

PAS L'UN SANS L'AUTRE.



Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**

 09 69 36 00 70

 unsaplease@unsa.org



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Défense et modèle social : pas l'un sans l'autre !

Il faut se hisser à la hauteur des enjeux du moment. Les crises se succèdent à un rythme inquiétant, les tensions géopolitiques s'exacerbent et les démocraties doivent faire face à des remises en cause multiples. Nous constatons une montée des dérives autoritaires, un recul préoccupant des principes du droit international, ainsi qu'un accroissement du risque militaire aux frontières de l'Europe. Face à cette réalité, il est important de renforcer nos capacités de défense.

Mais cet impératif ne saurait être dissocié de nos valeurs fondamentales. La défense nationale ne peut se concevoir indépendamment de la préservation de notre modèle social. Il incarne la solidarité, la justice et l'égalité. Pour l'UNSA, le renforcement de nos moyens de défense doit aller de pair avec la garantie d'un modèle social fort et pérenne. Il ne peut être mené au détriment des protections sociales qui font la force et la singularité de notre modèle. Investir dans la défense ne doit pas se traduire par des coupes budgétaires drastiques dans les services publics, dans l'éducation, la santé ou la protection sociale. Ce serait une erreur politique et stratégique majeure. Un pays affaibli de l'intérieur, fragilisé par la précarité et les inégalités, ne peut prétendre être fort face aux défis extérieurs.

S'il y a un effort à fournir, il ne peut se faire en écornant notre modèle social. Cet effort ne sera largement accepté que s'il est perçu comme équitablement réparti et non comme un prétexte à de nouvelles attaques contre le droit des travailleurs et des restrictions pour les plus fragiles. C'est bien la défense de notre modèle social et de nos valeurs qui nous unit et nous mobilise pleinement.

Il est plus que jamais indispensable de garantir que notre modèle social demeure un pilier de solidarité et de justice pour toutes et tous. Ce n'est pas un luxe ou un poids, c'est une nécessité absolue. Il ne peut, et ne doit, en aucun cas être remis en question sous prétexte de contraintes budgétaires ou de priorités stratégiques. Car c'est bien au nom de la démocratie, des valeurs républicaines et de l'humanisme que la France et l'Europe s'engagent.

Il ne s'agit pas d'opposer sécurité et justice sociale, mais de comprendre qu'elles sont interdépendantes. C'est en restant fidèles à ce principe que nous pourrions affronter les défis de demain, ensemble, avec responsabilité et détermination.

Pour l'UNSA, c'est le seul chemin possible.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- Nouvelles sections **4**
- L'UNSA aux élections CSE **5**
- Élections Chambres d'agriculture **6**

Actu nationale

- Familles monoparentales **7**
- Les nouveaux retraités **8**
- Retraite par capitalisation **9**
- Données de santé : perspectives et risques **10-11**
- Société de compétences **12-13**
- PLF 2025 : impasse sur le logement **14**

Dossier

- Élections TPE : l'UNSA en hausse **15-18**

Fonction publique

- Handicap dans la Fonction publique **20-21**

Europe

- Menaces sur l'acquis social et environnemental **22**

Focus juridique

- Harcèlement institutionnel **24**
- Surveillance au travail **25**

IRP

- Consultation sur la situation économique et financière **26**

Culture et Société

- 3 questions à Annette Wiewiorcka **28-29**

Communication

- Les réseaux sociaux et l'UNSA **30**

Adhésion UNSA Magazine **30**

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 10 319 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines.

Transport routier

- Amazon France logistique Senlis (60) - 2191 salariés
- Amazon France logistique Boves (80) - 961 salariés
- Linxens France Mantes-la-Jolie (78) - 242 salariés
- Verdier Autocars Rodez (12) - 427 salariés
- STG Lyon nord logistique Villars-les-Dombes (01) - 55 salariés
- Transdev Brie et Deux Morin Coulommiers (77) - 350 salariés

Transport urbain

- Keolis Pays Normand Giberville (14) - 107 salariés
- Keolis Ouest Val-de-Marne Orly (94) - 350 salariés

Métallurgie

- MDV La Ricamarie (42) - 50 salariés
- Salaun Guipavas (29) - 22 salariés
- Beko France Saint-Denis (93) - 108 salariés

Santé publique

- CH de Montluçon Montluçon (03)
- IME Léopold Bellan La Sapinière Moret-Loing-et-Orvanne (77)
- Grand hôpital de l'Est Francilien Meaux (77)

Santé privée

- Association Saint François d'Assise Saint-Denis (974) - 615 salariés
- Inovie Bio Clinic Villeneuve-la-Garenne (92) - 200 salariés
- Clinique médicale d'Avray Ville d'Avray (92) - 61 salariés
- Foyer de vie APAJH 93 Aulnay-sous-Bois (93) - 34 salariés
- Clinique le Vetyvert Le Port (974) - 15 salariés

Assurance

- Prepara-vie Paris (92) - 280 salariés
- Société Équipement du Rhône et de Lyon Lyon (69) - 88 salariés
- DSM Nutritional Product France Village-Neuf (68) - 600 salariés

Telecom

- Keas Telecom - Paris (75) - 113 salariés

Industrie agroalimentaire

- Alpina Savoie et Moulin de Savoie Chambéry (73) - 168 salariés

Bureaux d'études & Ingénierie

- Communication Cloud services Vinci Energy - Nanterre (92) - 35 salariés
- Salesforce France Paris (75) - 1772 salariés
- Ingesup Ynov - Mérignac (33) - 100 salariés
- ON-X Groupe - Puteaux (92) - 128 salariés

Agence de publicité

- SOFIM - Levallois-Perret (92) - 315 salariés

Sécurité privée

- Option sécurité Sécuritéteam Lorient (56) - 479 salariés

Association

- Les Francas de la Loire Saint-Étienne (42) - 31 salariés
- Foyer de vie APAJH Aulnay-sous-Bois (93) - 34 salariés

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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



scannez-moi

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

UNSA MAGAZINE 247 MARS 2025 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - 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 : MARS 2025 - 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 première fois aux élections

STMicroelectronics - 14 291 salariés - Métallurgie

Sur l'ensemble des 9 CSE de l'entreprise, l'UNSA arrive en 4^e position avec 12,3 % progressant de plus de 600 voix.

- **STMicro Biot (06)** : UNSA 38 %
- **STMicro Grenoble 2 (38)** : UNSA 24,3 %
- **STMicro Rousset (13)** : UNSA 14,8 %
- **STMicro Crolles (38)** : UNSA 7 % (+180 voix)
- **STMicro Tours (37)** : UNSA 7,5 % (+60 voix)

Préciphar - Sèvres (92) - 161 salariés - Industrie pharmaceutique

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 63,8 % de suffrages.

Biogaran - Puteaux (92) - 1196 salariés - Industrie pharmaceutique

L'UNSA renforce sa 2^e place avec 42,1 % de suffrages, progressant de plus de 20 points et de 192 voix supplémentaires.

Omerin Division Silisol - Saint-Etienne (42) - 106 salariés - Métallurgie

L'UNSA confirme sa place de syndicat majoritaire avec 100 % des suffrages et l'obtention de 4 sièges au CSE dès le 1^{er} tour.

Logitrade - Castelnau-le-Lez (34) - 118 salariés - sans CCN

Entreprise issue d'IBM, spécialisée dans les systèmes d'informations pour acheteurs, l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 52 %, soit 50 nouvelles voix et obtient 4 sièges sur 6.

Transport Hepner - Perpignan (66) - 100 salariés - Transport routier

La section continue sa progression confirmant sa place de syndicat majoritaire. Le score de l'UNSA progresse de 50 % en voix. L'UNSA pèse désormais 76,8 % (+ 10 points) et obtient 5 sièges sur 6.

Ratpdev Pays-Basque Adour - Bayonne (64) - 420 salariés - Transport urbain

Entreprise exploitant de réseau urbain TXIK TXAK, la section UNSA Transport Urbain devient syndicat majoritaire gagnant 194 voix nouvelles, soit 63 % des suffrages malgré la présence de 4 syndicats. Au CSE, l'UNSA obtient 9 des 13 sièges.

Groupe Sicarev - Coopératives Bétail et viandes

Sicarev Coop - Roanne (42) - 273 salariés

L'UNSA confirme sa place de syndicat majoritaire avec 100 % des voix et des sièges, progressant de plus de 65 voix.

Tradival Roanne - Roanne (42) - 254 salariés

L'UNSA réussit son implantation avec 147 voix nouvelles, 100 % de sièges dès le 1^{er} tour.

Les résultats des élections suivantes comptent pour le nouveau cycle électoral 2025-2028

UES Kereis / Kereis Solutions - St Herblain (44) - Courtage d'assurances et de réassurances

L'UNSA obtient 40 % des suffrages dans le cadre d'une liste commune. Tous les candidats UNSA ont été élus.

UES BFM Banque Française Mutualiste Unité - Paris (13^e) - 310 salariés - Banque

Banque liée au réseau SG, la récente section UNSA gagne sa représentativité avec 17,3 % et 2 sièges au CSE.

ASBBD - Paris (9^e) - 433 salariés - Cabinets dentaires

Association du Sourire et du Bien-être Bucco-dentaire, l'UNSA devient le 1^{er} syndicat et obtient ses premiers sièges au CSE. L'UNSA gagne plus de 80 voix.

Pensez à envoyer vos procès-verbaux CERFA à resultats@unsa.org

Glossaire :

CCN : Convention collective nationale - CSE : Comité social et économique - UES : Unité économique et sociale

Gilles Mondon

L'UNSA progresse dans les Chambres d'agriculture

Chaque Chambre d'agriculture est administrée par un conseil composé de plusieurs collèges. Les élections des représentants des Chambres d'agriculture ont lieu tous les 6 ans. Les salariés sont représentés par 2 collèges nommés 3A et 3B.

Collège 3A « production agricole » : le scrutin concerne les salariés d'exploitations agricoles quelle que soit la filière, des entreprises horticoles, de travaux forestiers, des paysagistes, des centres équestres et des fédérations de chasse... Ce scrutin définit la représentativité syndicale dans la branche « production agricole ».

Collège 3B « groupements professionnels » : ce scrutin concerne les salariés des coopératives, du Crédit agricole, de la MSA, de Groupama... Ces élections ne comptent pas pour la représentativité syndicale.



Salariés de la production agricole : l'UNSA, le syndicat qui monte !

Avec plus de 2000 voix, l'UNSA obtient 5,9 % des suffrages et réalise une forte progression. L'UNSA est l'organisation qui progresse le plus +1348 voix et +3,8 points. L'UNSA devient même la 4^e OS en nombre de sièges devant la CGC et FO.

Dans les 24 Chambres où elle a présenté des candidats, l'UNSA arrive en tête dans 8 d'entre elles. Là où l'UNSA s'est présentée, son score moyen est de 20,2 %, similaire à celui de la CGT (20,8 %), jusqu'ici 1^{er} syndicat.

L'UNSA monte sur le podium pour 17 des 24 listes.

Production agricole - Score en Région

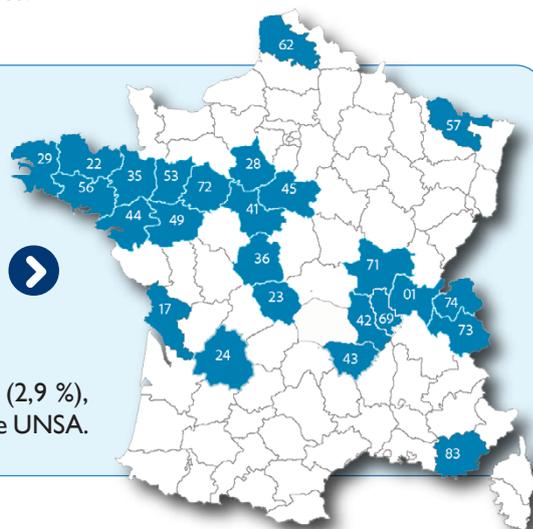
L'UNSA devient 4^e syndicat dans 4 régions :

- Centre-Val de Loire : UNSA 18,2 %
- Pays-de-la-Loire : UNSA 14 %
- Bretagne : UNSA 13,8 %
- Auvergne-Rhône-Alpes 9,5 %

L'UNSA était présente également dans d'autres régions :

PACA (5,8 %), Grand-Est (4,8 %), Hauts-de-France (4,8 %), Nouvelle-Aquitaine (2,9 %), Bourgogne-Franche-Comté (3,3 %). Dans les autres régions, il n'y avait pas de liste UNSA.

Listes déposées par l'UNSA
Collège production agricole



Salariés des groupements (3B)

L'UNSA a déposé 8 listes et obtient un score moyen de 16 %. L'UNSA dispose désormais de 31 sièges dans les Chambres d'agriculture (19 sièges collège 3A - 12 sièges collège 3B).



Composition des chambres d'agriculture :

Collège 1	Chefs d'exploitation	18 sièges
Collège 2	Propriétaires et usufruitiers	1 siège
Collège 3A	Salariés de la production agricole	3 sièges
Collège 3B	Salariés des groupements professionnels	3 sièges
Collège 4	Anciens exploitants	1 siège
Collège 5A	Coopératives de productions	1 siège
Collège 5B	Autres coopératives	1 siège
Collège 5C	Crédit agricole	1 siège
Collège 5D	Mutuelle sociale agricole (MSA)	1 siège
Collège 5E	Syndicats d'exploitants	1 siège

Gilles Mondon

Familles monoparentales

Adapter les politiques publiques aux évolutions de la société



©Seventyfour-stock.adobe.com

En France, près d'un quart des familles sont aujourd'hui monoparentales, soit plus de 3 millions de foyers, une proportion en constante augmentation ces dernières décennies. Derrière ces chiffres, c'est toute une réalité sociale qui interroge notre modèle de protection sociale.

Les séparations conjugales sont devenues courantes, avec environ 425 000 ruptures chaque année, impactant près de 380 000 enfants. Si cette évolution reflète une plus grande liberté individuelle et une émancipation des femmes, elle s'accompagne aussi de défis majeurs, notamment économiques et sociaux. Dans 85 % des cas, ce sont les mères qui assument seules la responsabilité des enfants. Cette situation les expose davantage à des difficultés financières : après une séparation, le niveau de vie des femmes chute de 20 % en moyenne, contre 10 % pour les hommes. Cette précarisation entraîne souvent un accès plus difficile au logement et peut fragiliser l'équilibre familial.

À cela s'ajoute la problématique du non-paiement des pensions alimentaires. Malgré les avancées de l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (ARIPA) pilotée par la CNAF, ces retards ou absences de paiement continuent d'aggraver la précarité.

Un enjeu majeur d'égalité femmes-hommes

Par ailleurs, la charge éducative et domestique après une séparation repose encore très largement sur les femmes. Les pères, bien que de plus en plus impliqués, sont souvent moins présents au quotidien, et environ un quart des enfants de moins de 6 ans vivant avec leur mère n'ont aucun contact avec leur père. Cette réalité a des conséquences tant dans la sphère familiale que sur le marché du travail.

En effet, le temps consacré aux enfants et à la gestion du foyer réduit fortement les opportunités professionnelles des mères isolées. Les horaires contraints et le manque de solutions d'accueil adaptées pour les jeunes enfants freinent leur progres-

sion de carrière. Une meilleure répartition des responsabilités entre les parents, le développement du service public de la petite enfance et des accueils de loisirs sont essentiels pour limiter cet impact.

Repenser les politiques publiques

Face à ces défis, les politiques publiques doivent évoluer pour accompagner ces nouvelles réalités familiales.

Plusieurs propositions sont en débat :

- Rendre obligatoire une contribution minimale des parents non-gardiens proportionnée au temps passé avec l'enfant.
- Renforcer l'attention pour les familles monoparentales dans l'accès aux aides sociales et au logement avec un versement automatique des prestations et un accompagnement spécifique.
- Soutenir la santé mentale des parents isolés via un accès facilité aux dispositifs de soutien psychologique.
- Améliorer la reconnaissance des beaux-parents dans les recompositions familiales, en leur attribuant un cadre légal leur permettant de jouer pleinement leur rôle.

Un véritable changement de paradigme est nécessaire. La monoparentalité ne doit plus être synonyme d'isolement et de précarité, mais être pleinement prise en compte dans les politiques publiques afin de garantir une égalité réelle entre tous les parents et de protéger l'intérêt de l'enfant.

L'UNSA soutiendra toutes les évolutions de notre modèle social allant dans le sens d'une meilleure égalité entre hommes et femmes, en veillant à ce qu'elles répondent aux besoins des familles et à l'évolution de notre société.

Martine Vignau

Assurance vieillesse

Les nouveaux retraités en 2024

L'assurance retraite a publié en février 2025 son recueil statistique présentant les données relatives aux nouveaux bénéficiaires de retraite de base.

Les chiffres montrent une persistance, voire un creusement des inégalités entre les hommes et les femmes au regard des droits à la retraite.

Combien de nouveaux retraités du régime général ?

652 000 personnes ont pris leur retraite du régime général en 2024, et parmi elles 338 120 femmes, soit 51,9 % du total.

Quel est le niveau moyen des pensions des nouveaux retraités ?

Les nouveaux retraités perçoivent en moyenne une pension de base de droit direct de 876 €. Elle est inférieure de 1,7 % à la pension de base moyenne de l'ensemble des retraités.

Pour les hommes, la situation est un peu plus favorable, puisque la pension des nouveaux retraités est supérieure de 0,5 % à celle de l'ensemble des retraités.

Pour les femmes, c'est l'inverse : elles perçoivent une pension moyenne de 772 €, inférieure à la pension moyenne de l'ensemble des retraités qui s'élève à 815 €. Cela représente un écart de 5,3 %, au détriment des nouvelles retraitées.

Le minimum contributif (Mi Co)

85 144 nouveaux retraités ont liquidé leur pension en 2024 au titre du minimum contributif. 70 % des bénéficiaires étaient des femmes, soit 59 568 personnes.

L'âge moyen de départ à la retraite

En 2024, les nouveaux retraités ont pris leur retraite en moyenne à 63,6 ans.

Les hommes sont partis à 63,3 ans, les femmes à 63,8 ans.

Les départs anticipés pour carrière longue

118 252 personnes ont pu bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue. Mais cette mesure a bénéficié à 81 431 hommes pour seulement 36 821 femmes. Seulement 31 % des bénéficiaires du dispositif carrière longue étaient des femmes.

Le nombre de trimestres validés lors du départ à la retraite

En moyenne les retraités de l'année 2024 avaient cotisé 157 trimestres, dont 128 au titre de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Mais là aussi, les hommes ont en moyenne cotisé seulement 156 trimestres dont 128 au titre de la Cnav. Pour les femmes, on compte en moyenne 159 trimestres tous régimes confondus, dont 129 pour la Cnav.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)

En 2024, l'Aspa a enregistré 73 537 nouveaux allocataires dont 40 842 femmes soit 55,5 % des allocataires.

L'avis de l'UNSA Retraités

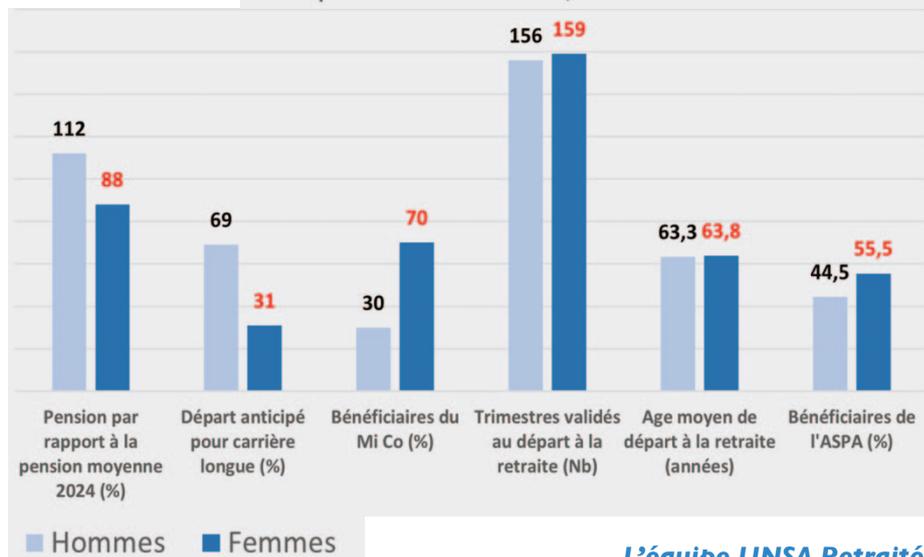
Chez les nouveaux retraités, les inégalités perdurent au détriment des femmes.

Si les retraites de base sont d'un niveau moyen très modeste, la situation des femmes est plus dégradée encore que celle des hommes.

Les néo-retraitées ont travaillé plus longtemps que les hommes, avec des durées de cotisation plus importantes pour des pensions moindres. Elles représentent moins du tiers des bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue et elles sont plus nombreuses que les hommes à recevoir des pensions relevant de minima, minimum contributif ou minimum vieillesse.

Il est urgent de revaloriser les petites retraites, d'agir pour la parité salariale hommes-femmes, contre le travail partiel imposé qui pénalise plus les femmes que les hommes et pour des droits familiaux plus protecteurs.

Situation des nouveaux retraités de la CNAV
Comparaison Hommes/Femmes Décembre 2024



L'équipe UNSA Retraités

Retraite par capitalisation

Une idée pas vraiment neuve...

La retraite par capitalisation, présentée par le Medef et quelques autres comme une solution au problème du financement des retraites, est loin d'être une idée neuve. Dès le début du XX^e siècle, nos arrières grands-parents l'ont expérimentée. Le moins qu'on puisse dire c'est qu'elle leur avait laissé un souvenir peu agréable. À ranger au côté de l'emprunt russe dans la mémoire collective. Retour sur le passé...

Les retraites ouvrières et paysannes

Inspirée du modèle allemand bismarckien, la Loi du 5 avril 1910 instaure un régime de retraites ouvrières et paysannes fondé sur la capitalisation. Ce régime s'applique de façon obligatoire à toutes les personnes au salaire annuel inférieur à 3000 francs. Il s'agit de la première loi qui instaure, en France, une retraite obligatoire et générale pour tous les ouvriers et paysans. Mais le droit à la retraite n'est ouvert qu'à 65 ans, dans un pays où les ouvriers ont alors une espérance de vie limitée à 48 ans et demi. La CGT qualifie ce système de « retraite des morts ».

Dès 1911, la Cour de cassation annule le caractère obligatoire du régime, remettant en cause sa logique.

La Première Guerre mondiale a contribué à l'effondrement du nombre des cotisants, les soldats mobilisés ne cotisant pas. Les morts au front non plus, et ils sont nombreux ! En 1920, on ne compte plus que 1,4 million de cotisants sur près de 12 millions d'assurés potentiels. De plus, le franc Poincaré, qui remplace le franc Germinal, entraîne une dévaluation massive des rentes acquises avant la guerre. Le système de retraite par capitalisation, sans caractère obligatoire, est complètement discrédité.

Les assurances sociales

Les lois de 1928 et 1930 mettent en place un régime obligatoire d'assurances sociales étayé sur des cotisations salariées et patronales. La France était alors l'un des derniers pays européens à ne pas disposer d'un régime général d'assurance retraite.

L'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Le taux plein pour trente années de travail garantit en principe un revenu de remplacement égal à 40 % du salaire de référence.

Les cotisations sont désormais proportionnelles aux salaires - soit 8 % répartis à égalité entre employeurs et salariés. Mais pour les retraites, le principe reste toujours celui de la capitalisation. Et la période connaît au moins quatre dévaluations. Ce qui entraîne une forte baisse des rentes étayées sur la capitalisation.

De plus, ces assurances sociales sont gérées par une multiplicité de caisses : caisses patronales, caisses syndicales, caisses de mutuelles, caisses confessionnelles... ce qui génère des coûts de gestion élevés.



©mat-stock.adobe.com

En 1944, un salarié qui a cotisé une quinzaine d'années, peut prétendre à une pension de retraite correspondant à peine à 20 % de son salaire. Pour mesurer l'effet, cela correspondrait aujourd'hui pour un salarié bénéficiant du salaire médian (2183 €) à une pension de 426 €.

Ces deux expériences ont durablement vacciné les salariés français contre les illusoirs bienfaits de la retraite par capitalisation.

La Sécurité sociale

Lorsque la Sécurité sociale est mise en place, en application du programme du Conseil national de la résistance, par les ordonnances du 19 octobre 1945, c'est sur un système par répartition qu'est fondée la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Les cotisations étant plafonnées, les gros salaires, ceux des cadres en particulier, bénéficient d'une retraite plafonnée qui ne permet le remplacement que d'une partie limitée de leur salaire lors du passage à la retraite. Le choix d'une retraite complémentaire par capitalisation aurait pu alors s'imposer.

Mais, instruits des expériences passées, les cadres font, en 1947, le choix d'un système de retraite par répartition, géré paritairement par les salariés et les employeurs : l'Association générale des institutions de retraite des cadres, que nous connaissons bien sous l'acronyme Agirc. Le système est étayé sur la solidarité entre génération : les points acquis par les actifs financent les points de retraite servis aux retraités. Ce système, qui a prouvé jusqu'à nous jours son efficacité, est repris chez les non-cadres à partir de 1961, avec l'Association des régimes de retraite complémentaires (Arrco) régie également par un système par répartition.

À nous de nous souvenir des expériences de nos anciens et des arbitrages qu'ils ont choisis, pour que nous héritions d'un système de retraites juste et solidaire. À nous de dénoncer les mauvais choix.

L'équipe UNSA Retraités

Réforme des retraites

Le point financier de la Cour des comptes



©tonefotografia-stock.adobe.com

Le 14 janvier 2025, lors de son discours de politique générale, François Bayrou a annoncé la reprise du dossier de la réforme des retraites en chargeant la Cour des comptes d'une « mission flash ». Cette décision survient dans un contexte de fortes tensions sociales, après le passage en force de la réforme portant l'âge de départ à la retraite à 64 ans, une mesure à laquelle 8 Français sur 10 s'opposent encore. Ce choix marque un tournant important dans le débat sur les retraites.

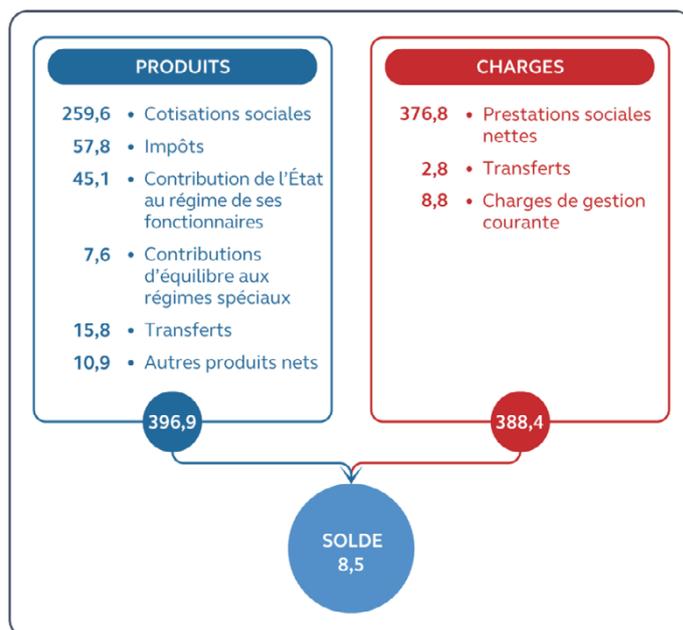
Le 20 février 2025, le premier président de la Cour des comptes a remis son rapport au Premier ministre et l'a présenté dans la foulée aux partenaires sociaux.

➤ Les principales conclusions

Le rapport, fondé sur l'analyse des régimes de retraites obligatoires, exclut l'idée d'un « déficit caché » évoquée par François Bayrou. Il présente une vue d'ensemble des différents régimes de retraite, répartis en six grandes catégories : le régime général, les régimes dits « alignés », les régimes de base des non-salariés, les régimes des fonctionnaires civils et militaires de l'État, les régimes spéciaux, la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL), et les régimes complémentaires obligatoires.

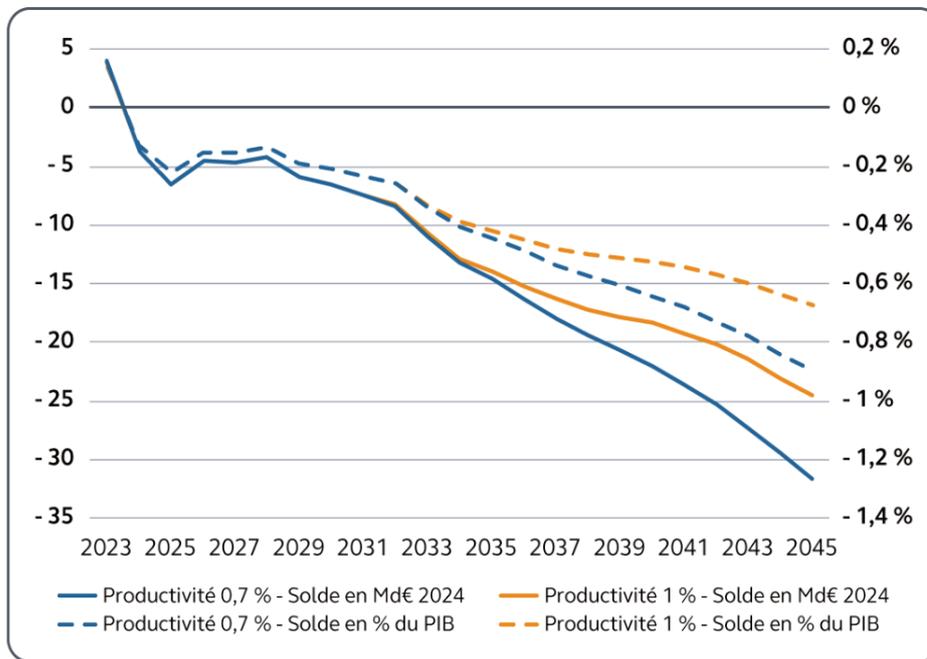
En 2023, les dépenses totales du système de retraite se sont élevées à 388,4 milliards d'euros, soit 13,8 % du PIB, un chiffre qui devrait rester stable à court et moyen termes. Ce taux indique que les dépenses sont maîtrisées, mais les recettes posent problème.

La réforme de 2023, qui a relevé l'âge de départ à la retraite, a un impact positif sur le solde financier des retraites avec un excédent budgétaire de 8,5 milliards d'euros en 2023 (cf. graphique 1). Cependant, à l'horizon 2030, ce solde devrait devenir négatif, avec un déficit prévu de 6,6 milliards d'euros, qui se creusera pour atteindre 15 milliards d'euros en 2035, puis 30 milliards d'euros à l'horizon 2040 (cf. graphique 2).



Graphique 1

Solde du système de retraites, en fonction des hypothèses de productivité (en Md€ 2024 et en % du PIB)



Graphique 2

➤ Des disparités entre les différents régimes de retraites

Le rapport met également en lumière les disparités entre les régimes de retraite. Le régime général et la CNRACL sont dans une situation financière plus défavorable, tandis que les régimes de base des non-salariés et les régimes complémentaires (AGIRC ARRCO) présentent des perspectives plus favorables.

➤ Les leviers d'action pour l'équilibre financier du système

1. L'âge de départ à la retraite : la Cour des comptes a estimé que reculer l'âge légal de départ à la retraite de 64 à 63 ans entraînerait une perte de 5,8 milliards d'euros en 2035, et de 13 milliards d'euros pour les finances publiques.

2. La durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein : actuellement, elle est de 43 ans (172 trimestres) pour la génération née en 1965. Réduire cette durée d'un an coûterait 3,9 milliards d'euros au système de retraite et 7,1 milliards d'euros pour les finances publiques. En revanche, l'augmentation de la durée de cotisation de 43 à 44 ans générerait un bénéfice de 5,2 milliards d'euros pour le système de retraite et un gain de 9,7 milliards d'euros pour les finances publiques.

3. Le montant des cotisations sociales : depuis 2004, la part des cotisations dans les ressources des régimes de retraite de base est restée stable, tandis que la part des impôts et taxes affectés a doublé, atteignant 14 % en 2023. Cette évolution est

principalement due à l'augmentation des exonérations de cotisations décidées par l'État. En 2023, ces exonérations ont atteint les 80 milliards d'euros. Selon la Cour des comptes, une augmentation de 1 point des cotisations sociales pourrait générer entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros de recettes supplémentaires pour le système de retraite.

4. L'indexation des pensions : actuellement, les pensions de retraite de base sont indexées annuellement sur l'inflation. Une désindexation partielle des pensions pourrait rapporter 2,9 milliards d'euros dès 2025. Toutefois, l'UNSA exprime des inquiétudes concernant l'impact économique de cette mesure, notamment sur le pouvoir d'achat des retraités, pouvant entraîner une baisse de la consommation et une augmentation de la pauvreté. À ce titre, l'UNSA regrette que la cour n'ait pas présenté d'étude d'impact d'une telle mesure.

➤ Pour l'UNSA, l'intérêt général est notre seule boussole

L'UNSA reconnaît la valeur du rapport, qu'elle considère comme une base de discussion utile pour éclairer les choix à venir. Toutefois, il est indispensable de prendre des mesures justes et équitables. L'âge de départ en retraite doit absolument être revu, et les employeurs doivent participer pleinement à l'effort de financement du système. L'augmentation des cotisations sociales ne doit plus être un sujet tabou. En outre, des actions concrètes sont nécessaires pour prendre en compte la pénibilité du travail, l'emploi des seniors, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de garantir la pérennité du système par répartition.

Enfin, l'UNSA plaide pour des solutions innovantes et justes qui permettront d'assurer un avenir stable pour les générations futures. Le renforcement de notre modèle de retraite par répartition reste une obligation. Le rejet de la réforme Borne est encore puissant en France. Les travailleurs, à juste titre, estiment avoir déjà beaucoup apporté leur contribution. Les employeurs doivent aussi participer à l'effort. Les choix politiques à venir, s'ils doivent tenir compte de la situation du pays, ne pourront se faire sans équité et justice sociale.

Dominique Corona

Société de compétences

La France très loin du compte !



©Svitlana-stock.adobe.com

Les résultats de la dernière enquête de l'OCDE¹ sur les compétences des adultes français sont décevants malgré la mise en place d'un Plan d'investissement dans les compétences (PIC) de 15 milliards d'euros il y a 7 ans !

Lancée en 2018 suite au rapport Pisani-Ferry (voir encadré), le PIC avait pour objectif de transformer le système de formation pour créer une société de compétences.

Un bilan du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) très contrasté

Le PIC avait une double ambition quantitative et qualitative. Avec un effort inédit de près de 15 milliards d'euros, l'objectif était de rendre la formation plus accessible et mieux adaptée, notamment aux plus éloignés de l'emploi et aux jeunes. De plus, un volet important devait être consacré à l'amélioration de l'écosystème de la formation professionnelle.

Cependant, dans un rapport de janvier 2025, la Cour des comptes² souligne que le manque de co-construction avec les acteurs du secteur ainsi que l'absence de cadrage budgétaire interministériel, de définition d'objectifs et de publics précis n'a pas permis de répondre à cette ambition. Selon la Cour, le PIC au niveau national est vite devenu un simple plan de financement.

L'UNSA a alerté depuis le démarrage du programme sur la mise à l'écart du CREFOP dans de trop nombreuses régions, instance quadripartite pourtant légitime pour la coordination des acteurs.

Pour déployer les actions dans les territoires, le PIC s'est appuyé sur les régions via la mise en place de PRICs (Plans régionaux d'investissement dans les compétences). Néanmoins, leur utilisation a eu des résultats disparates sur le territoire national. Bien que de nouveaux acteurs associatifs et structures d'insertion ont joué un rôle dans l'orientation vers les dispositifs, les objectifs de formation des publics les plus éloignés de l'emploi n'ont pas été atteints.

De plus, l'offre de formation pré-qualifiante a été renforcée afin de permettre un meilleur accès aux formations certifiantes mais n'a pas permis de mettre en place de vrais parcours sans coutures pour plus de fluidité. À cet égard, dans certaines régions, la démarche adéquationniste a été assumée avec des formations souvent courtes fléchées uniquement vers les métiers en tension. Or, selon la DARES³, ces formations courtes n'auraient pas forcément de résultats pour répondre aux besoins du marché du travail, à l'inverse des formations longues.

Enfin, alors qu'il est loin d'avoir rempli ses objectifs d'élévation des compétences, cet effort d'investissement semble arriver à son terme avec le vote du projet de loi de finances 2025 (PLF) qui entérine une baisse de subvention malgré la signature d'un budget pluriannuel de 2024 à 2027.

¹ OCDE, Évaluation des compétences des adultes 2023, enquête PIAAC, décembre 2024.

² Cour des comptes, Évaluation du plan d'investissement dans les compétences, janvier 2025.

³ DARES, Effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion, janvier 2025.

Pour l'UNSA, il s'agit d'une véritable erreur dans le contexte d'une double transition écologique et numérique où la formation professionnelle est primordiale.

La France stagne au niveau européen

Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), en France en 2023, 1 adulte sur 4 a une maîtrise insuffisante des compétences, qu'il s'agisse de littératie, numératie ou résolution adaptative de problèmes sur des outils informatiques. La France se situe près de la moyenne des pays de l'OCDE mais avec des résultats légèrement inférieurs en littératie et en numératie.

Pour l'UNSA, ces résultats sont loin d'être positifs, surtout compte tenu de l'ambition du PIC et de son impact financier.

Une réponse européenne qui ne répond pas aux enjeux

Les résultats européens ne sont pas meilleurs : seuls 56 % des 16-74 ans possèdent au moins une des compétences numériques de base, alors que plus de 90 % des emplois requièrent des compétences numériques. Forte de ce constat, la Commission européenne a développé une Union des compétences, dont la feuille de route finale a été présentée le 5 mars (Union of Skills - European Commission).

Pour l'UNSA, ce plan ne répond pas aux enjeux car il y a un mélange entre pénurie de compétences et pénurie de main-d'œuvre, davantage liées à des niveaux de rémunération et des conditions de travail peu attractifs.

Ainsi, au niveau français comme européen, l'UNSA observe un glissement dangereux de déresponsabilisation des entreprises qui refusent de prendre part à l'effort de formation pour répondre aux enjeux de transformation écologique, du numérique et au vieillissement de la population et qui demande à la puissance publique de pallier ce manque !



©StockPhotoPro-stock.adobe.com

La construction d'une société de compétences - Rapport Pisani-Ferry

En septembre 2017, dans un rapport demandé par le Premier ministre, l'économiste Jean Pisani-Ferry met en lumière que la pénurie de compétences de la population active constitue un obstacle majeur. Selon lui, cette lacune freine la capacité du pays à se dégager des conséquences de la crise financière de 2008 et compromet sa préparation aux enjeux économiques futurs, comme les mutations numérique et écologique. Pour y remédier, il estime essentiel de renforcer la compétitivité de l'économie française afin de stimuler une croissance durable. Il avance l'idée d'un Grand plan d'investissement (GPI) structuré autour de quatre priorités, dont l'une vise à « bâtir une société de compétences » en misant sur le développement du capital humain.

Rym Gouvier-Seghrouchni

Loi de Financement 2025

Impasse sur la crise du logement



©aleutie-stock.adobe.com

A lors que la crise du logement en France atteint des niveaux alarmants, la Loi de Financement 2025 était attendue comme une réponse forte face aux difficultés d'accès au logement. Hausse des taux d'intérêt, pénurie de logements sociaux et inflation locative : de nombreux français peinent à se loger dignement et à proximité des lieux d'attractivité économique. Pourtant, les arbitrages budgétaires opérés par le gouvernement semblent reléguer au second plan cette priorité, au grand dam des acteurs du secteur et des partenaires sociaux, dont l'UNSA.

Un marché du logement en crise profonde

Le secteur du logement traverse une crise structurelle marquée par la baisse de la construction neuve, des difficultés d'accès au crédit immobilier et une explosion des loyers, aggravant la précarité des ménages les plus fragiles.

La pénurie de logements sociaux est particulièrement critique : d'après le 30^e rapport sur l'état du mal-logement en France de la Fondation pour le logement des défavorisés, près de 2,7 millions de demandes de logements sociaux restaient insatisfaites mi-2024. Malgré ces constats alarmants, la loi ne prévoit pas de moyens significatifs pour dynamiser l'offre et faciliter l'accès au logement.

Un budget insuffisant pour une situation critique

Dans un contexte de rigueur budgétaire, les mesures annoncées ne marquent pas de tournant majeur.

L'extension du prêt à taux zéro pour l'achat de logements neufs, sans limitation géographique ni de type de bien et l'exonération fiscale sur les donations jusqu'à 300 000 €, contribueront à faciliter l'achat ou la rénovation de logements.

Côté logement social, les bailleurs s'engagent notamment à produire 100 000 logements sociaux, à assurer la rénovation énergétique de plus 120 000 logements et à améliorer les parcours résidentiels et la qualité de l'habitat, en contrepartie des mesures de soutien obtenues. Cependant, la baisse de 500 millions d'euros du budget des Aides personnalisées au logement (APL) et l'absence d'évolution du barème risquent de fragiliser davantage les foyers précaires.

De plus, la réduction des fonds alloués à la rénovation énergétique et la suppression de certaines initiatives écologiques envoient un signal négatif. Sans politique volontariste ni plan d'investissement ambitieux, les tensions sur le marché risquent de s'aggraver.

Un investissement public indispensable

Face à cette situation, l'UNSA alerte sur les conséquences d'un sous-investissement chronique dans le logement. Elle plaide pour un renforcement du financement du logement social et intermédiaire, la consolidation des aides à l'accession à la propriété et une régulation accrue des loyers dans les zones tendues. L'UNSA insiste sur la nécessité d'un dialogue renforcé entre l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux pour bâtir une politique de logement à la hauteur des défis actuels.

En ignorant cette crise, la Loi de Financement 2025 menace la cohésion sociale et le droit au logement. L'UNSA appelle à une révision profonde des priorités budgétaires afin de garantir une politique du logement efficace, solidaire et pérenne. La situation est critique dans toute l'Europe, et le plan d'action européen pour le logement abordable attendu doit pouvoir s'appuyer sur des politiques nationales solides.

Rachel Brishoual

Élections dans les Très petites entreprises (TPE)



L'UNSA confirme sa place de « syndicat qui compte » avec 14,38 % de voix, soit plus de 30 000 voix, se rapprochant de la deuxième place.

L'UNSA arrive même en 2^e position chez les salariés « non cadres ».

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, près de 5 400 000 salariés travaillant dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE) et pour les particuliers-employeurs ont été appelés à voter pour choisir leur syndicat.

Cette élection complètement atypique liée à la Loi du 15 octobre 2010, ne désigne pourtant ni délégué syndical ni représentant du personnel.

Le scrutin des TPE est un scrutin régional et de branches, prenant la situation des salariés en décembre 2023 soit près d'1 an avant l'élection ! Cette forte distance entre la période d'activité et la période de vote n'aide pas à rendre concret ce scrutin.

Ce scrutin permet également de prendre en considération la voix des salariés des TPE pour désignation des sièges des conseillers prud'homaux et pour la détermination de l'audience des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

Un salarié du secteur privé sur 3 travaille dans une TPE le lien avec les organisations syndicales et salariés est faible.

Au quotidien, les salariés ont rarement affaire aux syndicats de leur choix.

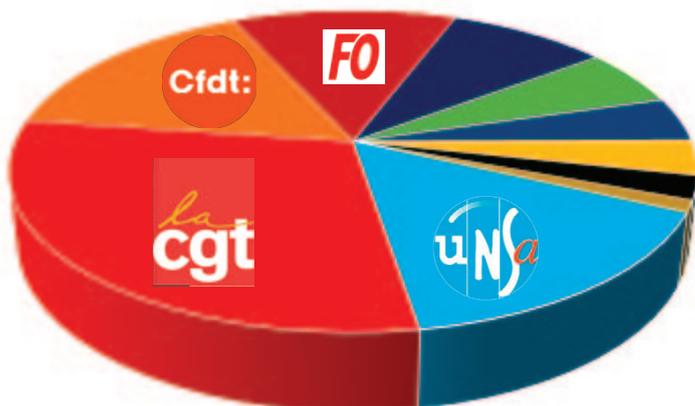
Dans ce contexte, le scrutin leur apparaît comme trop artificiel, ce qui explique, en grande partie, une participation très faible en 2024 (4,1 %), plus faible que lors du scrutin précédent (2021).

Score global	
CGT	27,64 %
CFDT	14,86 %
UNSA	14,38 %
FO	11,68 %
CFTC	8,29 %
Solidaires	5,34 %
CFE-CGC	4,10 %

Collège « cadre »	
CFE-CGC	25,20 %
CGT	19,83 %
CFDT	18,77 %
UNSA	9,64 %
CFTC	9,07 %
FO	5,53 %
Solidaires	5,34 %

Collège « non cadre »	
CGT	29,16 %
UNSA	15,30 %
CFDT	14,10 %
FO	12,88 %
CFTC	8,13 %
Solidaires	5,35 %

➤ L'UNSA confirme sa place de 3^e syndicat des TPE



Chaque électeur est rattaché à une « urne » qui lie :

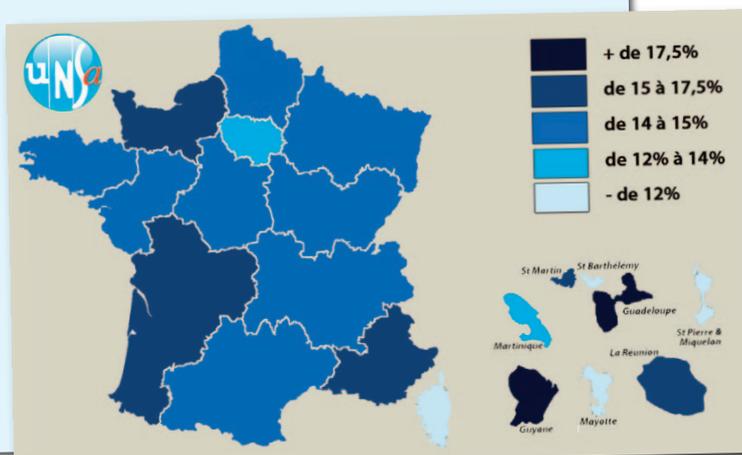
- la région de l'entreprise TPE ;
- la convention collective de cette entreprise ;
- la catégorie de l'emploi (cadre / non cadre).

En région (score interprofessionnel)

L'UNSA arrive en 2^e position dans 7 régions :

Guyane (21 %),
Guadeloupe (17,6 %),
Normandie (15,4 %),
Nouvelle-Aquitaine (15,4 %),
Provence-Alpes-Côte-d'Azur (15,2 %),
Occitanie (15 %),
et Hauts-de-France (14,8 %).

Elle arrive en 3^e position dans la plupart des régions, sauf en Corse, à Saint-Pierre-et-Miquelon et Saint-Barthélemy.

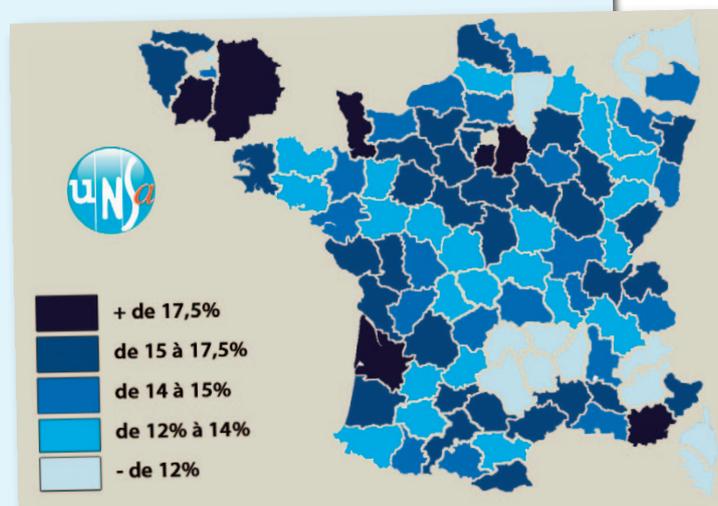


En département (score interprofessionnel)

L'UNSA obtient un score supérieur à 17 % des suffrages dans les départements suivants :

Essonne (21,9 %),
Seine-et-Marne (17,8 %),
Var (17,7 %),
Gironde (17,5 %),
Manche (17,5 %),
Ain (17,3 %),
Eure-et-Loir (17,1 %),
Eure (17,0 %),
Vendée (17,0 %).

Enfin, l'UNSA arrive 2^e dans 38 départements et 3^e dans 36 départements.



©fizkes-stock.adobe.com

Élections TPE 2024 (score sectoriel)

La représentativité syndicale dans les branches se mesure par l'agrégation des voix TPE avec celles des CSE des entreprises du secteur. Nous connaissons fin de semestre les branches pour lesquelles l'UNSA sera représentative pour le cycle 2025-2029.

En attendant, voici quelques résultats marquant de ce scrutin 2024.

Zoom sur les 100 plus grandes branches*

Score UNSA

- supérieur à 8 % > 92 branches
- supérieur à 14,4 % > 52 branches
- supérieur à 20 % > 23 branches

L'UNSA progresse dans 58 branches !

* En nombre de salariés

Assistantes maternelles
Salarié-es de particuliers
employeurs



SPE : la force des AssMat

En 2021 la branche des Salariés du particulier employeur (SPE) et celle des Assistants maternels (AssMat) ont fusionné. C'est dorénavant la branche Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle regroupe plus de 780 000 salariés. C'est la plus grande branche de ces élections.

L'UNSA qui regroupe plusieurs secteurs dans cette branche, dont le syndicat UNSA ProAssMat, arrive en 2^e position avec 17,7 % des suffrages.

Cabinets dentaires : l'UNSA le syndicat qui monte... fort !

La branche Cabinets dentaires regroupe plus de 50 000 électeurs, l'UNSA était déjà le 1^{er} syndicat lors des précédentes élections. L'UNSA progresse fortement avec un score de 41,9 % des suffrages (+ 5,8 points).

Ce score est lié au bon travail effectué en branche par les équipes de la fédération UNSA Santé Sociaux Public & Privé. Dans la branche « sœur » des salariés des prothésistes dentaires (8000 salariés), l'UNSA obtient 35 % des suffrages, progressant de près de 4 points.

Cabinets dentaires



Agents généraux d'assurance : UNSA, le 1^{er} syndicat

Dans cette branche de 22 000 électeurs, l'UNSA était déjà arrivée 1^{ère} d'une courte tête lors du scrutin TPE de 2021. Cette année, elle explose les compteurs avec 31 % de suffrages progressant de 6 points avec près de 10 points d'avance sur la CGT (22 %) et la CFDT (20 %). Ce score positionne l'équipe de la fédération Banque Assurances en potentiel 1^{er} syndicat de la branche une fois les CSE ajoutés.

Métallurgie : l'UNSA en 3^e position !

Tout le monde le sait, le monde des « Métallos » est plutôt composé de grandes entreprises. Mais ce sont près de 103 000 salariés de la Branche Métallurgie qui travaillent dans les TPE.

L'UNSA arrive en 3^e position avec 13,9 % de suffrages, devant FO, CFTC et CFE-CGC.

Elle atteint même un score de 14,7% chez les salariés « non cadres ».

Notariat : l'UNSA continue sa progression

L'UNSA a été reconnue représentative en 2021 dans cette branche de 20 000 électeurs.

Elle obtient 19,1 % des suffrages, soit une progression de plus de 5 points, arrivant en 2^e position.

Optique et Lunetterie

Déjà représentative depuis 2017, l'UNSA obtient un score de 27,4 % dans cette branche regroupant 30 000 électeurs. C'est une progression de 2 points.

Retrouvez tous les résultats de branche :

<https://nuage.unsa.org/index.php/s/bYEZpWGf4HoQJYx>



©Oksix-stock.adobe.com



©Monkey Business-stock.adobe.com

Rejoignez UNSA TPE !

Très petites entreprises, commerces, associations, cabinets... (moins de 11 salarié-es)



**Moi je suis abonnée
à UNSA TPE, et vous ?**

- Accès à une hotline pour répondre aux questions sur vos droits
- Protection juridique pour résoudre les litiges avec votre employeur
- Jusqu'à -70% de réduction sur les voyages, shopping, séjours...

Rejoignez-nous dès maintenant sur tpe.unsa.org

Depuis près de 15 ans, l'UNSA s'occupe des salariés de TPE. Il est donc naturel pour les équipes UNSA de continuer d'assurer des présences régulières sur le terrain.

Nous avons créé le syndicat UNSA TPE qui vient de dépasser les 400 adhérents.

**Vous êtes vous-même salarié d'une TPE ?
Rejoignez UNSA TPE !**

- Des solutions pour votre pouvoir d'achat avec un CE dédié aux 5 millions de salariés TPE.
- Des solutions pour vos relations avec votre employeur grâce aux conseils personnalisés et à notre hotline dédiée.
- Des solutions pour défendre vos droits avec l'accès à une protection juridique.

**Vous voulez aider le
syndicat UNSA TPE
à se développer ?**

Contactez-nous !



UNSA TPE

Dossier réalisé par **Gilles Mondon**



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

2005-2025

Quelle prise en compte du handicap dans la Fonction publique ?



©Krakenimages.com-stock.adobe.com

Le 11 février 2005, la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté de personnes handicapées a créé le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Ce fonds et sa gestion soutenue par le dialogue social constituent le levier majeur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. En 20 ans de véritables progrès ont vu le jour mais de nombreux freins subsistent.

Le dialogue social est à renforcer

Le FIPHFP réunit, tant au niveau national que régional, les employeurs publics, les organisations syndicales représentatives et les associations de personnes en situation de handicap pour développer une politique handicap au sein de la Fonction publique. Le FIPHFP passe des conventions de financement avec les employeurs publics, qui fixent des objectifs précis et encourageant financièrement les actions innovantes. Ses commissions suivent et impulsent les actions à mettre en œuvre sur le recrutement, l'évolution des carrières, l'adaptation des postes de travail, les représentations du handicap, la lutte contre les stéréotypes ou l'accessibilité. Néanmoins le suivi est faiblement documenté en raison des carences de remontées statistiques des employeurs. Sans ces données, l'évolution des actions et des dispositifs est amoindrie. Aucune négociation nationale n'a été ouverte sur ce sujet dans la Fonction publique.

Un objectif de 6 % de taux d'emploi à atteindre

L'objectif d'un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap a donné un cap mais n'est pas encore atteint partout. Cet objectif peut être satisfait soit par voie de recrutement, soit par le maintien de l'emploi d'agents en situation de handicap. La Fonction publique a dû ouvrir une voie de recrutement spécifique. D'abord recrutées sur contrat pour pourvoir un poste compatible avec leur handicap, les personnes peuvent être titularisées au bout d'un an d'exercice après l'évaluation de leur aptitude professionnelle.

Si les 6 % de taux d'emploi ne sont pas atteints, une amende annuelle sous forme de cotisation est versée par l'employeur public au FIPHFP pour financer les programmes et mesures spécifiques au handicap dans la Fonction publique. Mais l'application de ces amendes n'a pas toujours été effective.

Grâce à de nombreux programmes et outils déployés par le FIPHFP en 20 ans, le taux d'emploi dans la Fonction publique a progressé de 3,73 % en 2005 à 5,93 % en 2024. Cependant, des différences notables persistent entre les taux d'emploi des différents versants de la Fonction publique :

- 7,24 % dans le versant territorial
- 5,90 % dans le versant hospitalier
- 4,86 % dans le versant de l'État

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif des 6 %, la Loi transformation de la Fonction publique de 2019 a ouvert une nouvelle voie de recrutement en permettant aux employeurs publics de titulariser des apprentis en situation de handicap.

Néanmoins, des différences subsistent au sein des différents versants. Par exemple, sur le versant de l'État, les disparités sont criantes entre les ministères qui « interprètent » l'obligation d'emploi. L'Éducation nationale a longtemps été exonérée de sa cotisation du fait de la déduction des charges liées à l'embauche des AESH (Accompagnants des élèves en situation de handicap). Néanmoins, le taux d'emploi d'agents en situation de handicap a un peu progressé de 2,82 % en 2014 à 4,09 % en 2024.

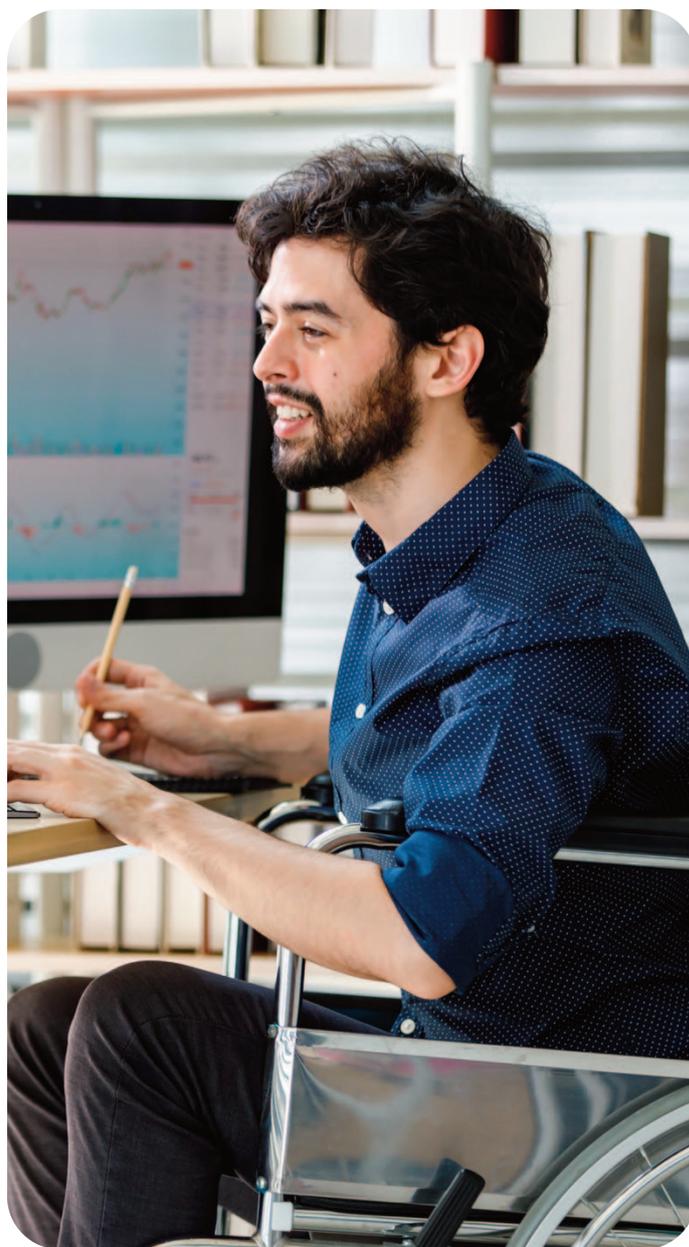
L'article 93 de la loi de 2019 a ouvert la possibilité à un fonctionnaire en situation de handicap de progresser dans sa carrière par changement de corps, voire de catégorie, mais cette possibilité n'est pas toujours saisie. La Fonction publique territoriale a avancé dans ce domaine mais peu d'employeurs de l'État ont utilisé ce dispositif.

Un manque d'accessibilité subsiste

L'accessibilité physique demeure insuffisante. De plus, la dématérialisation des services publics nécessite de veiller à l'accessibilité numérique pour les agents et les usagers. L'UNSA Fonction publique s'est fortement impliquée pour la création d'une « commission accessibilité numérique » au sein du FIPHFP. Une amende de 50 000 €, renouvelable tous les 6 mois en cas de non-respect des obligations d'accessibilité des services de communication au public, est désormais instaurée. Ces avancées bénéficient à tous ceux rencontrant des difficultés avec les nouvelles technologies.

L'évolution lente des représentations du handicap

La prise en charge, depuis peu par le FIPHFP, des handicaps invisibles, est une avancée indéniable qui témoigne d'un changement des mentalités. L'évolution des représentations est un travail au long cours. Le travail de promotion et de sensibilisation au handicap conduit par le FIPHFP et son réseau (directeurs techniques dans les régions, référents handicap) commence à porter ses fruits. L'organisation de rencontres, de communications (vidéos, podcast) participent à initier une réelle prise de conscience. Des formations et des campagnes de sensibilisation au handicap sont aussi organisées par certains employeurs



©angkok Click Studio-stock.adobe.com

publics. Mais en l'absence d'obligation, tous les employeurs ne se saisissent pas de cette opportunité. Beaucoup reste à faire pour le maintien ou l'intégration des agents en situation de handicap dans les services. La situation de handicap dans la Fonction publique figure toujours parmi les principales discriminations relevées par le rapport du défenseur des droits. Ceci ne peut perdurer, les employeurs publics doivent être exemplaires.

L'UNSA Fonction publique demande l'ouverture d'une négociation nationale sur ce sujet afin de donner un nouveau cap et de prendre en compte l'impact de l'allongement des carrières.

Amar Ammour

Commission européenne

Menace sur l'acquis social et environnemental européen

La Commission européenne a récemment dévoilé son programme de travail pour les cinq ans à venir, mettant l'accent sur la compétitivité et la simplification administrative. Elle a présenté le 26 février dernier un paquet législatif baptisé « Omnibus » visant à réduire la charge administrative des entreprises. Derrière cette initiative se profilent des mesures susceptibles d'affaiblir des avancées sociales et environnementales majeures.

L'UNSA, avec les syndicats français et européens, alerte sur les risques qu'implique ce projet.

➤ Un programme axé sur la compétitivité et la simplification

Si l'allègement des contraintes administratives peut être un objectif légitime, il ne saurait se faire au détriment des droits des travailleurs, ni des engagements environnementaux. Or, le paquet « Omnibus » remet en cause plusieurs directives clés, notamment la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) sur le reporting de durabilité des entreprises et celle relative au devoir de vigilance, qui obligent les grandes entreprises à rendre des comptes sur leur impact social et environnemental.

➤ Un affaiblissement des obligations de vigilance et de transparence

Le paquet « Omnibus » entend modifier la directive CSRD, en relevant les seuils d'application, excluant ainsi de nombreuses entreprises et limitant l'accès à des données fiables.

La directive sur le devoir de vigilance, qui impose aux multinationales d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement dans leur chaîne d'approvisionnement, est également menacée. Son champ d'application serait restreint aux filiales et aux partenaires de premier rang employant plus de 500 salariés, facilitant ainsi le contournement des obligations par le recours à des intermédiaires excluant les fournisseurs les plus exposés aux violations des droits humains et environnementaux. De plus, la suppression de l'obligation de mettre en œuvre un plan de transition climatique priverait le devoir de vigilance de son efficacité.

Face à ces menaces, l'UNSA, avec l'intersyndicale française et la Confédération européenne des syndicats (CES), exprime une opposition ferme. Elle rappelle que ces directives, qui constituent une avancée majeure, résultent d'une mobilisation importante et qu'en affaiblir la portée nuirait à la crédibilité de l'Union européenne en matière de responsabilité sociale et environnementale.



©WESTOCK-stock.adobe.com

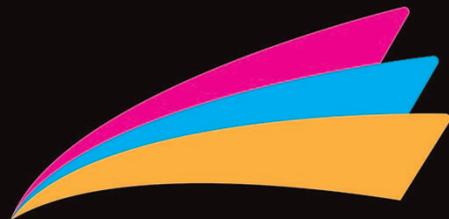
➤ Une remise en cause inacceptable de l'acquis social européen

L'initiative « Omnibus » ne se limite pas à ces deux textes. Elle ouvre la porte à d'autres dérégulations sous prétexte de simplification. Si ces modifications sont adoptées, d'autres directives essentielles, comme celles sur les droits des travailleurs détachés, la santé et sécurité au travail ou l'égalité salariale, pourraient à leur tour être fragilisées.

Pour l'UNSA, cette orientation est inacceptable. L'Europe sociale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la compétitivité. La protection des travailleurs et les engagements environnementaux doivent être consolidés et non réduits.

L'UNSA réaffirme ainsi son engagement aux côtés de la CES pour défendre un modèle économique conciliant développement, justice sociale et protection de l'environnement. L'Union européenne doit préserver et renforcer les acquis sociaux et environnementaux qui font sa force.

Chloé Bourguignon



ELUCEO

le salon des élus de CSE
et responsables de groupes

2025

PARIS → BORDEAUX → LILLE →
MARSEILLE → LYON → RENNES
→ METZ → TOULOUSE

La tournée des stades

Toutes les dates et les informations
pour vos rendez-vous CSE
sont sur www.salonscse.fr
ou au **04 42 32 87 40**

Reconnaissance du délit de « harcèlement institutionnel »



©Liubomir-stock.adobe.com

Il aura fallu plus de 15 ans de procédure pour que la Cour de cassation (crim, 21 janvier 2025, n° 22-87.145) à l'occasion du procès France Télécom, consacre une nouvelle forme de harcèlement au travail appelé « harcèlement institutionnel ».

Dans cette affaire, entre 2006 et 2009, une soixantaine de suicides et tentatives de suicides sont constatés au sein de France Telecom. Au cœur de ces événements : deux plans de restructuration visant à supprimer 22 000 postes de salariés ou agents et en contraignant 10 000 à une mobilité interne.

Une organisation syndicale dépose plainte pour harcèlement moral à l'encontre de la société et de trois de ses dirigeants. Leur stratégie qualifiée de « brutale » aurait conduit certains employés à une détresse psychologique extrême.

La Cour d'appel de Paris confirme la culpabilité des anciens dirigeants. Ces derniers contestent cette décision et forment un pourvoi en cassation.

À l'appui de leurs arguments, les trois éléments constitutifs de l'infraction sont remis en cause :

- Sur l'élément légal, les dispositions du code pénal ne visent pas explicitement le harcèlement moral institutionnel, mais le harcèlement moral au travail, qui ne peut être reconnu qu'entre l'auteur de l'agissement et une ou plusieurs personnes déterminées. Les dirigeants invoquent également la violation du principe de prévisibilité de la loi pénale (l'article 7 de la CEDH) : le harcèlement moral institutionnel n'étant pas reconnu au moment des faits, il ne pouvait pas être anticipé par leur politique d'entreprise.
- Sur l'élément matériel, les prévenus contestent la mise en œuvre d'une politique de gestion du personnel harcelante.
- Sur l'élément intentionnel, les dirigeants estiment ne pas avoir eu conscience des conséquences de leurs pratiques sur les salariés.

La Cour de cassation rejette leur pourvoi.

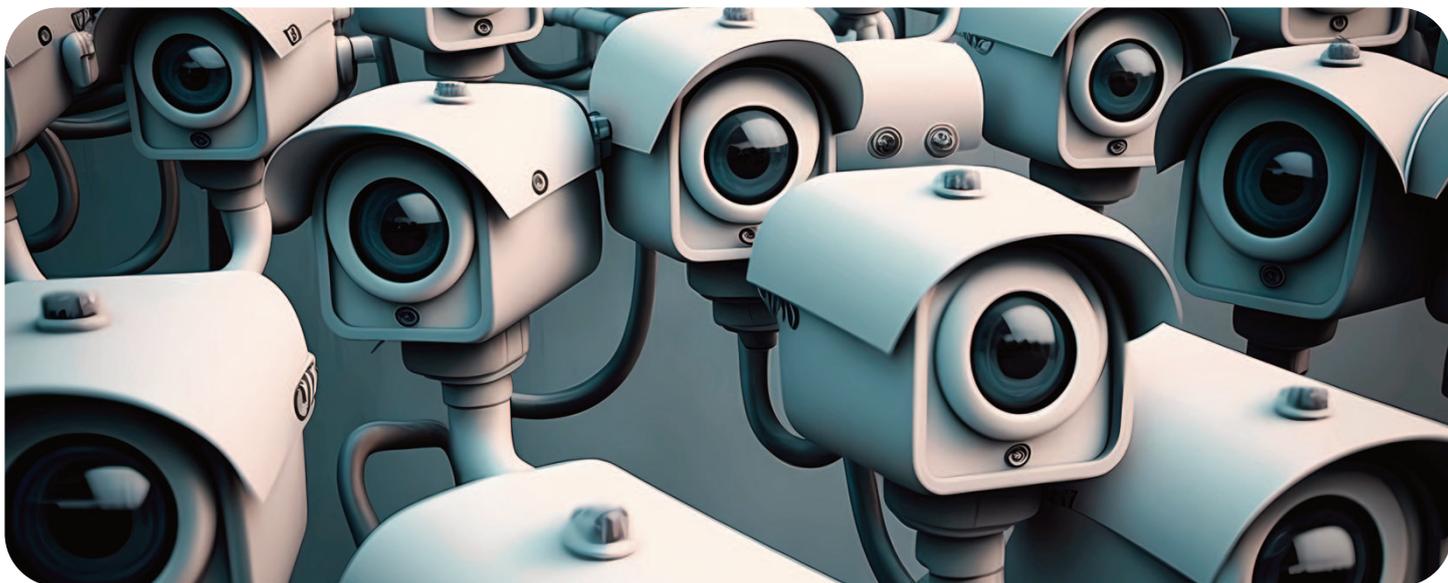
Les juges admettent que la notion de harcèlement institutionnel entre bien dans le champ du harcèlement moral au travail. La cour juge que l'élément légal du harcèlement moral n'exige pas que les faits s'inscrivent dans une relation interpersonnelle ou visent une victime déterminée. Ce qui compte c'est que les dirigeants et les victimes appartiennent à la même communauté de travail et que les décisions des dirigeants aient entraîné une dégradation des conditions de travail des salariés concernés.

La Cour de cassation reconnaît la culpabilité des dirigeants, estimant qu'ils ont adopté une conduite constitutive de « harcèlement institutionnel » par leur politique décidée au plus haut niveau. Pour les juges, leurs décisions démontraient une conduite du groupe dépassant les limites admissibles de leur pouvoir de direction et de contrôle respectif. Les méthodes employées visaient un objectif de « déflation des effectifs » et mettaient en place un « *crash program* », dispositif destiné à accélérer les départs.

Sur le caractère imprévisible du harcèlement institutionnel, la Cour de cassation rejette cet argument. Le harcèlement moral n'a jamais été interprété comme exigeant une relation directe et individualisée entre l'harceleur et la victime. La notion de harcèlement moral institutionnel ne crée pas une nouvelle infraction, ne modifie pas le cadre juridique du harcèlement mais constitue une application d'une infraction déjà existante. Une étape majeure contre les dérives arbitraires et systémiques du management.

Sophie Riollet

Surveillance au travail

La CNIL rappelle les limites

©Synesthesia AI Stock-stock.adobe.com

Mettre à mal la dystopie souvent rappelée par la CNIL du risque majeur d'un « *travailleur du futur, réduit, dans son activité professionnelle à l'état de 'données'* » (travail dirigé-contrôlé au regard de traitements, de résultats ou jugements automatisés) requiert, pour les salariés, la mise en place de garanties contre les immixtions et les contrôles arbitraires. La CNIL le rappelle dans sa délibération SAN-2024-021, du 19 décembre 2024.

Dans les faits, un logiciel était paramétré pour comptabiliser sur les ordinateurs de télétravail, des périodes « d'inactivités supposées » et, pour effectuer des captures d'écran (« *screencasts* ») régulières, des salariés étant filmés en permanence. Aux dires de l'employeur, le dispositif mesurait, en plus, par des données « croisées », le temps de travail et évaluait la « performance », en détectant automatiquement aussi, la journée, si le salarié n'avait aucune frappe sur le clavier ou un mouvement de souris (temps paramétré de 3 à 15 minutes) ; les périodes « injustifiées ou mêmes rattrapées » pouvaient faire l'objet d'une retenue sur salaire.

Parallèlement, laissés sans répit, les espaces de travail et de détente étaient également « fixés » 24h/24 (dont les pauses), dans la perspective (prétendue) d'éviter les vols, ces captations étaient consultables par les encadrants en temps réel via une application mobile.

Trop, c'est trop ! La CNIL condamne l'entreprise à 40 000 € d'amende. Motifs et fondements juridiques :

- La contestation de l'installation et des modalités de mises en œuvre des moyens de surveillance (défaut d'analyse d'impact obligatoire (AIPD), dont la consultation préalable des représentants du personnel.
- La société ne justifiait d'aucune circonstance exceptionnelle concernant la captation de sons et d'images, en continu,

via les dispositifs numériques et de vidéo-surveillance (Délib. n° 2014-307 du 17.07.2014).

- L'entreprise ne démontrait pas la pertinence et l'exactitude des décomptes du temps avec de tels moyens techniques invasifs.
- Une totale disproportion entre le but poursuivi et les contrôles effectués, doublée d'une atteinte à la vie privée.
- Un manquement à l'obligation d'information des personnes concernées : ni les documents d'information internes à la société, ni les contrats de travail et les contrats d'alternance des salariés.
- Pas de filtre de sécurité et de gestion des accès aux séquences filmées, ouverts à tous les détenteurs et utilisateurs de téléphones mobiles de l'encadrement.

Ces installations de contrôles constituent une atteinte disproportionnée à la vie privée, aux intérêts et aux droits fondamentaux des salariés, et ne repose sur aucune base légale. Il y avait bien pour la CNIL des manquements aux articles 5.1, 6, 12, 13, 32, 35 du RGPD.

Pour autant, attention, tout est question de garanties de forme et de fond, de pertinence des méthodes de contrôles employées et de proportionnalité des atteintes aux droits de la personne. Sur le principe, l'entreprise reste fondée (et, c'est même parfois son obligation) de mettre en place des moyens de protection des travailleurs et des biens. Il y a toutefois des limites à tout !

Pour en savoir plus :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jurilid/JURITEXT00002355616>
<https://www.legifrance.gouv.fr/jurilid/JURITEXT000037450926/>

Christian Herges

Situation économique et financière

Une consultation à forts enjeux

Dans un contexte économique incertain, il est fondamental pour le Comité sociale et économique (CSE) de bien évaluer la santé financière et appréhender l'avenir de l'entreprise lors de la consultation sur la situation économique et financière. Anticiper les décisions de l'employeur et d'éventuelles difficultés économiques et sociales, c'est pratiquer un syndicalisme utile aux salariés.

Chaque année, à défaut d'accord, le CSE doit être consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il examine les comptes de l'année précédente, le budget prévisionnel actualisé et la situation économique la plus récente.

Il est également consulté sur la politique de recherche et de développement, y compris le crédit impôt-recherche et les élus sont informés des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Des informations dans la BDESE

Les informations nécessaires figurent dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), notamment les comptes annuels et les documents prévisionnels. Pour les sociétés commerciales, le CSE a accès aux mêmes documents que les actionnaires et le cas échéant, au rapport sur les enjeux de durabilité.

Le délai de consultation court à partir de la mise à disposition des informations :

- un mois sans recours à expertise ;
- deux mois si désignation d'un expert-comptable.

Il peut être prolongé par accord.

Le rôle du CSE

Il s'agit de questionner les conséquences des décisions économiques précédentes et d'évaluer les perspectives proposées par l'entreprise. L'employeur doit fournir des réponses.

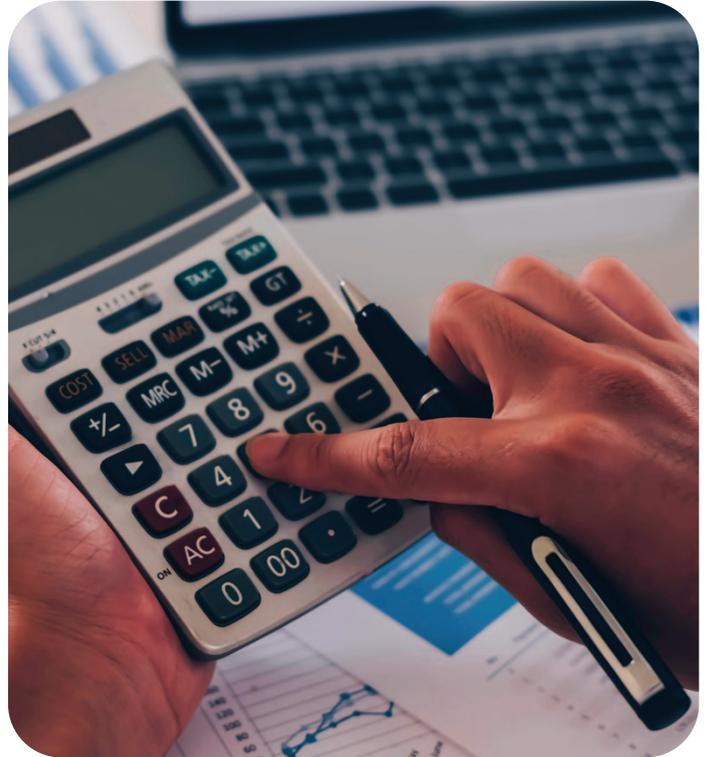
Au final, le CSE doit rendre un avis et motiver sa prise de position dans le PV :

- Donner le point de vue du CSE sur les choix économiques, la rentabilité, la répartition de la valeur ajoutée, le positionnement de l'entreprise sur les marchés, les conséquences sur l'emploi, l'utilisation du CIR.
- Alerter au besoin sur les investissements...

Les élus ont aussi intérêt à se constituer des tableaux de bord.

L'appel à un expert

Le CSE peut se faire assister par un expert rémunéré à 100 % par l'employeur pour analyser ces éléments souvent complexes.



©successphoto-stock.adobe.com

L'expert a accès à tout document et aux informations nécessaires à sa mission. Il aide le CSE à les décrypter, à préparer la réunion de consultation et à rédiger l'avis.

Attention à voter la décision d'expertise et la désignation de l'expert dès la réunion de lancement.

Quand il existe un CSE central, lui seul peut recourir à l'expertise, sauf accord et sauf si l'employeur en décide autrement.

Situation préoccupante : alerte économique

En cas de situation économique préoccupante, le CSE peut demander à l'employeur de fournir des explications. En l'absence de réponse suffisante ou si le caractère préoccupant est confirmé, le CSE établit un rapport transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Dans ce cadre, il peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré en partie par l'employeur.

Le CSE doit articuler tous les éléments issus des autres infos-consultations et évaluer les conséquences pour les salariés d'émettre un avis en pleine connaissance de cause et formuler ses points de vigilance et propositions. Il est également indispensable de faire le lien avec les délégués syndicaux pour être plus efficace et utile aux salariés lors des négociations.

Florence Dodin



- 1 jour : 13
- 2 jours : 13
- 3 jours : 1

7 SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS · CONFÉRENCES · ANIMATIONS

**REPARTEZ AVEC DES SOLUTIONS CONCRETES
POUR AGIR DANS L'INTERET DE VOS SALAIRES.**

3 questions à



Dans son petit ouvrage richement illustré, Philippe Fossier nous fait découvrir le périple singulier de Marianne, allégorie féminine au bonnet phrygien, depuis la République naissante jusqu'à la 5^e du nom. Tour à tour honnie ou glorifiée au gré des régimes d'oppression ou d'émancipation qui se sont succédés sur plus de deux siècles de l'histoire de France, Marianne s'est imposée comme le visage volontaire et bienveillant de notre République laïque, démocratique et sociale.

Marianne
de Philippe Fossier
aux Éditions Dervy



1 **Quatre-vingts ans après la libération d'Auschwitz, comment enseigner la Shoah, l'une des périodes les plus sombres de l'histoire de l'humanité ?**

Il faut faire un cours d'histoire, enseigner l'histoire de la Shoah comme les autres parties du programme. Établir les faits, analyser des mécanismes, entrer par l'émotion pour la tenir ensuite à distance est puissamment éducatif. En faire un enseignement particulier, c'est en faire un enseignement de morale et c'est contre-productif. Les ados détestent que des adultes leur fassent la morale. Ils n'aiment pas avoir le sentiment qu'on les oblige à penser quelque chose. De plus, sortir l'histoire de la Shoah du cours, c'est la décontextualiser. Quand on n'en fait pas un cours à part, il n'y a pas de raison que cela ne rencontre pas l'intérêt des élèves, y compris dans les quartiers où les enseignants disent avoir des difficultés à aborder le sujet. Par ailleurs, l'histoire n'a pas le monopole de l'enseignement. Si c'est *un homme*, de Primo Levi, a été au programme du Bac français. Certains professeurs font étudier l'œuvre de Charlotte Delbo. L'approche par la littérature est plus sensible. L'époque est aux BD et aux romans graphiques. *Maus* d'Art Spiegelman reste indépassé. Mais on sait aujourd'hui qu'enseigner l'histoire de la Shoah ne protège pas nos sociétés des extrêmes. C'est le rôle des politiques, qui parfois se défont trop facilement sur les enseignants.

2 **Quand vous écrivez qu'« en usant et abusant dans la vie politique de la Shoah, on assigne aux Juifs une place centrale dans les débats politiques qui tend à en faire des citoyens pas comme les autres », voulez-vous dire que cette attitude nourrit l'antisémitisme, comme les stéréotypes le font depuis si longtemps ?**

Mettre les Juifs au cœur des discours politiques est non seulement dangereux pour eux, mais indique une crise des valeurs, comme ce fut le cas au moment de l'affaire Dreyfus. L'antisémitisme nazi était « rédempteur » (comme l'a montré l'historien Saul Friedlander). Il fallait éradiquer les Juifs d'Europe afin d'installer le Reich pour mille ans. On en connaît les conséquences. Il est inquiétant de voir aujourd'hui l'histoire si complexe du Proche-Orient ramenée à une lecture simpliste, et le sort des Palestiniens réduit à une image, « le Palestinien », qui devient la figure révolutionnaire par excellence – à la place du prolétaire quand la référence était le marxisme. Il est plus inquiétant encore de voir cette image placée au cœur de la vie politique française par certains, dans le but avoué d'obtenir les votes des jeunes des quartiers. On joue « le Palestinien » contre « le Juif ». C'est un des moteurs de l'antisémitisme actuel. Il est toujours commode en temps de crise politique, morale, d'attiser la haine.

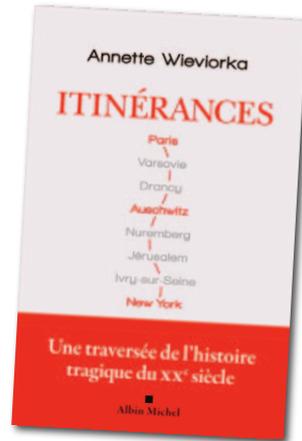


Albert Londres, Hemingway, Kessel ont marqué le grand reportage. Pourtant, la pratique du reportage ne serait rien sans l'engagement de quelques pionnières parmi lesquelles figurent Nellie Bly, Martha Gelhorn, Catherine Leroy, Françoise Demulder, Oriana Fallaci ou encore Marie Colvin tuée à Homs en 2012. En les suivant sur le terrain, Christian Delporte retrace les événements qu'elles ont couverts : Première Guerre mondiale, révolution russe, guerre d'Espagne, Vietnam, Syrie. Les parcours de ces femmes ont changé notre vision du monde.

Femmes reporters :
L'Histoire du grand reportage
par les pionnières du genre
de Christian Delporte
aux Éditions Armand Colin

Annette Wieviorka

Directrice de recherche honoraire au CNRS et vice-présidente du Conseil supérieur des Archives et de la Fondation pour la mémoire de la Shoah, Annette Wieviorka vient de publier *Itinérances* chez Albin Michel.



Ce qui me frappe aussi, c'est la permanence de stéréotypes qui imprègnent les imaginaires. Au moment du Covid, certains réseaux sociaux accusaient les Juifs d'avoir diffusé l'épidémie, reprenant la vieille accusation médiévale selon laquelle ils empoisonnaient les puits.

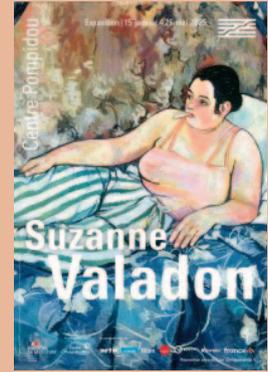
3 **Après avoir souligné que le massacre de masse du 7 octobre 2023 commis par le Hamas « a ouvert une nouvelle période », comment réagissez-vous face à la politique extrémiste de Netanyahu et, sur un autre registre, devant la montée de l'extrême droite en Allemagne ?**

Face aux menaces pesant sur l'existence de l'État d'Israël lors de la guerre des Six Jours, en 1967, l'opinion publique française avait exprimé un large soutien. Pour Pierre Vidal Naquet, si critique à l'égard d'Israël et d'autres Juifs très à gauche, l'idée d'un deuxième Auschwitz dans la même génération était insupportable. Beaucoup de choses se sont passées depuis. L'Israël d'aujourd'hui n'est pas celui de 1967, ce qui pose de façon aiguë la question des Palestiniens. La population juive non plus, n'est plus la même. Ils sont 15 ou 16 millions de par le monde. Ils étaient 18 ou 19 millions en 1939. Les pertes de la Shoah n'ont donc jamais été compensées. Et 46 % des Juifs vivent aujourd'hui en Israël, créé il y a 77 ans. Dans cette période bénie, de la chute du communisme à l'attentat du 11 septembre 2001, l'antisémitisme a

semblé atteindre un étiage. Depuis, il ne cesse de nouveau de se développer. Je ne suis pas israélienne. Je ne vote pas dans ce pays. Mais je peux vous donner mon avis sur Netanyahu comme je pourrais le faire sur Trump, sur Poutine, sur Zelensky... Je me sens en profonde sympathie avec les nombreux Israéliens qui manifestent depuis des mois pour le retour des otages en dénonçant l'attitude de leur gouvernement. Ceux que nous avons entendus lors des obsèques déchirantes des deux petits Bibas et de leur mère, luttent pour un État palestinien. Quand nous nous opposons à Trump, nous ne réclamons pas la disparition des États-Unis, un pays vieux d'un peu plus de deux siècles. En revanche, une partie de ceux qui sont opposés à la politique d'Israël veulent aussi sa disparition. Ils ont décidé qu'il était un État colonial. Mais de quel pays Israël serait la colonie ? À la fin de la guerre d'Algérie, les Français d'Algérie ont été rapatriés en métropole. Il n'y a pas de métropole pour les Israéliens.

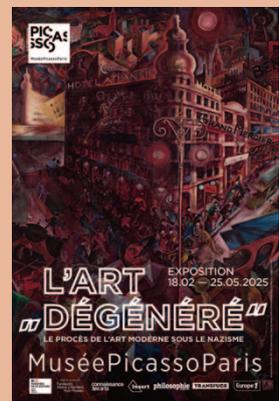
La République fédérale d'Allemagne a fait un travail d'histoire et de mémoire exemplaire. Il n'a pas été fait par la République démocratique d'Allemagne qui s'est toujours proclamée vierge du nazisme. Or les électeurs de l'AfD sont plutôt à l'Est, dans l'ex-RDA. En comparant le vote dans les deux parties de l'Allemagne, vient l'idée que le travail d'histoire peut avoir une véritable fonction.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Suzanne Valadon (1865-1938), artiste au talent précurseur, en marge des courants dominants d'alors - le cubisme et l'art abstrait - place le nu, féminin comme masculin, au centre de son œuvre, représentant les corps sans artifice ni voyeurisme. Cette monographie met en lumière son itinéraire exceptionnel, depuis ses débuts de modèle favorite du tout-Montmartre jusqu'à une reconnaissance qui, pourtant, ne lui valut pas une postérité méritée.

L'exposition Suzanne Valadon
est à voir au Centre Pompidou
jusqu'au 26 mai 2025



Le musée Picasso met à l'honneur « L'art dégénéré » (Entartete Kunst), mis en scène par le régime nazi, à Munich en 1937, après une série d'autres expositions en Allemagne, pour dénoncer l'art moderne comme une menace pour la « pureté » allemande. Au nombre des quelque 700 œuvres mises alors au pilori, peuvent être ici admirés des tableaux d'artistes avant-gardistes comme Klee, Matisse, Chagall, Kandinsky, Van Gogh, Gauguin et Picasso qui fut désigné comme l'archétype de l'artiste « dégénéré ».

L'art dégénéré : le procès de l'art moderne sous le nazisme
est à voir jusqu'au 25 mai 2025

Le syndicalisme, les réseaux sociaux et l'UNSA



©Tada Images-stock.adobe.com

Depuis son acquisition par le milliardaire Musk, le réseau social X (anciennement Twitter) est devenu un média où les fausses informations et les idées réactionnaires prospèrent sans entrave. Les algorithmes y sont susceptibles d'amplifier la visibilité de contenus clivants voir conflictuels, tout en entravant celle des voix progressistes et modérées.

La question de quitter ou non X s'est posée et se pose dans toutes les structures attachées aux valeurs démocratiques. Cette séquence crée l'opportunité de revisiter l'usage des réseaux sociaux. Ainsi le 5 février dernier, le bureau national de l'UNSA a consacré un temps de réflexion proposé par Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint, sur les réseaux sociaux et la présence de l'UNSA.

La multiplication des réseaux sociaux, l'évolution de certains d'entre eux, leur impact croissant sont autant de sujets sur lesquels les responsables syndicaux doivent se pencher. Un diagnostic en a été présenté devant le bureau national par un expert en communication numérique convié pour l'occasion. Il a rappelé que ces outils constituent un « territoire » avec ses espaces, ses publics, ses codes sociaux, ses usages et ses bulles.

Émotionnel versus rationnel

Internet et les réseaux sociaux sont un territoire « aux espaces saturés dont le modèle économique oppose des intérêts contradictoires où l'engagement est émotionnel plus que rationnel et dont les algorithmes tordent la géographie », remarque l'expert devant les membres du bureau national. De surcroît, l'irruption des réseaux sociaux « déstabilise les acteurs du monde de l'information » dans un contexte d'une triple crise : crise des médias, crise de la politique et crise de la légitimité des corps intermédiaires.

À l'instar de toutes les organisations syndicales, l'UNSA est active sur les réseaux sociaux avec un nombre d'abonnés qui diffère selon qu'il s'agisse de X (https://x.com/UNSA_officiel), Facebook (<https://www.facebook.com/UNSA.Officiel/>), LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/unsal>) ou Instagram (https://www.instagram.com/unsal_officiel/). Les différents réseaux sociaux touchent des populations distinctes : si Facebook est le réseau des plus

anciens, Instagram et surtout TikTok sont ceux des plus jeunes avec une prédominance de femmes. Ce dernier est aussi celui sur lequel les abonnés passent le plus de temps (34 h par mois en moyenne contre 5 h pour X).

Concernant X, qui compte 12 millions d'utilisateurs actifs en France, la distribution en âge est assez équilibrée et le réseau s'illustre par une forte présence de représentants des médias et du monde politique. Le mode de consultation y est court mais fréquent. De son côté, Bluesky, qui se présente comme une alternative à X, compte 30 millions d'utilisateurs dans le monde contre 650 millions pour X. Comme l'ensemble des syndicats, l'UNSA dispose désormais d'un compte sur ce nouveau réseau : [@unsal_officiel.bsy.social](https://x.com/unsal_officiel).

La réflexion est donc lancée. Mais il est évident qu'à l'heure de l'intelligence artificielle générative et de la puissance croissante des algorithmes, l'UNSA, comme toute organisation attachée aux valeurs démocratiques, ne restera pas absente de cette révolution technologique en cours. Guillaume Trichard présentera lors d'une prochaine instance les orientations envisagées pour l'UNSA par le secrétariat national.

Philippe Fossier

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)



COOPÉRER POUR DES AVANCÉES SOCIALES ET DURABLES

Upcoop accompagne les représentants du personnel dans la négociation de dispositifs complémentaires pour renforcer le pouvoir d'achat et améliorer l'équilibre de vie des salariés et agents.

- Accès à une pause déjeuner de qualité avec le titre-restaurant UpDéjeuner
- Accès aux services à la personne avec le CESU Chèque Domicile
- Accès aux aides avec notre partenaire Klaro
- Soutien financier avec notre partenaire Rosaly
- Accompagnement des salariés aidants avec notre partenaire Prev&Care



Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative 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

Contactez notre équipe partenariats : infopartenariatsetcooperation@up.coop

 Tant d'avantages à coopérer

VOUS ACCOMPAGNER POUR CHAQUE TYPE D'EXPERTISE



RÉCURRENTES

Situation économique & financière
Politique sociale
Orientations stratégiques



PONCTUELLES

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



SANTÉ AU TRAVAIL

Projet important,
introduction de nouvelle technologie
Risque grave
Réorganisation



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



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

www.explicite-experts.fr