

UNSaMag

UNSA Magazine • N°251 septembre-octobre 2025 • prix : 2,50 €



**CHANGER DE CAP
POUR LA JUSTICE
SOCIALE !**



Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Changer de cap pour la justice sociale et fiscale

Le 18 septembre, des milliers de travailleuses et de travailleurs, de retraités, de jeunes se sont rassemblés derrière l'UNSA et l'intersyndicale pour exiger un véritable changement de cap. Leur mobilisation a été un succès : elle a donné de la voix à celles et ceux qui refusent de voir les inégalités s'aggraver et les injustices fiscales perdurer. Elle a rappelé que la justice sociale et fiscale n'est pas une option, mais une nécessité pour redonner confiance à notre société.

Le 24 septembre, un rendez-vous est prévu avec le Premier ministre Sébastien Lecornu. À l'heure d'écrire ces lignes, nul ne sait ce qu'il en est ressorti. Mais une chose est certaine : quelles que soient les annonces, l'UNSA continuera à porter haut et fort les exigences de justice. Car il n'est plus possible que les efforts reposent toujours sur les mêmes, salariés, retraités, agents publics, pendant que les plus hauts revenus et les grandes fortunes sont ménagés. Il n'est plus acceptable que les services publics soient fragilisés alors qu'ils sont essentiels à l'égalité et à la cohésion.

Nous demandons un cap clair : une fiscalité plus juste, des recettes mieux réparties, une solidarité renforcée. Sans cela, aucun discours sur la dette ou la compétitivité ne peut tenir.

C'est pourquoi l'UNSA appelle à rester mobilisés. L'action du 18 septembre a montré que, lorsque nous agissons ensemble, nous pouvons faire entendre nos revendications. Le combat pour la justice sociale et fiscale ne fait que commencer.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

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

Actu nationale

- APL en temps réel : une réforme à achever **6**
- Baromètre UNSA Retraités 2025 **7**
- Sécu : 80 ans de solidarité **8-9**
- La retraite progressive **10**
- Canicule : protéger les travailleurs **11**
- Pour un budget de justice sociale **12-13**
- Mobilisation du 18 septembre **14**

Dossier

- Intelligence artificielle : nouveau défi du dialogue social **15-19**

Fonction publique

- Justice et QVCT, une priorité **20**
- UNSA Finances : accord Égalité professionnelle **21**

Europe

- Quid du budget européen 2028-2034 ? **22**

Droits et Libertés

- Discriminations au travail : ne rien laisser passer ! **23**

Focus juridique

- Prise d'acte de rupture de contrat dans un arrêt maladie **24**
- Compétence du juge dans la répartition électorale des collèges **25**

Égalité Femmes-Hommes

- L'UNSA demande plus d'ambition à l'Europe **26**

Culture et Société

- Trois questions à Frédéric Encel **28-29**

Ils-elles font l'UNSA

- Foire de Châlons en Champagne **30**

Adhésion UNSA Magazine **30**

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 8423 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines seulement.

Transport urbain

- Keolis Grand Paris Vallée de la Marne Saint-Denis (93) - 700 salariés
- Keolis Portes et Val de Brie Brie-Comte-Robert (77) - 280 salariés

Aérien

- Menzies aviation Nice (06) - 229 salariés
- Aéroport Caen-Carpiquet Le Havre (76) - 41 salariés
- Valljet Bonneuil-en-France (95) - 39 salariés

Habitat

- I3 Habitat Marseille (13) - 767 salariés

Sécurité sociale

- CAF du Lot Cahors (46) - 99 salariés

Industrie

- Harsco Métal et Minéral Est Florange (57) - 217 salariés

- SCGA (groupe Atlantic) La Roche-sur-Yon (85) - 696 salariés
- LGL Armor Frigo Verne-sur-Seiche (35)
- SIEGL (groupe Hermès) Le Grand-Lemps (38) - 134 salariés
- Howmet Fixations Simmonds Cergy (95) - 82 salariés
- ABB France Cergy (95) - 237 salariés
- PM Industrie (Pacotte & Mignotte) Dijon (21) - 80 salariés
- Daher Aerospace Tremblay-en-France (93) - 304 salariés

Énergie

- Eiffage IGD (Infrastructures Gestion & Développement) Vélizy - Villacoublay (95) - 277 salariés

Animation

- Musée maritime et portuaire Dunkerque (59) - 26 salariés

Santé sanitaire et sociale

- ASEI Ramonville-Saint-Agne (31) - 528 salariés
- ASEI FAM le Carignan Ribaute (11) - 99 salariés
- Résidence Emma (groupe Medifar) Mougins (06) - 50 salariés
- Entreprise Adaptée Les Tournesols Sainte-Marie-aux-Mines - 150 salariés
- Fondation œuvre de la Croix Saint-Simon Paris (75) - 1222 salariés
- Adapei Carcassonne (11) - 687 salariés
- ÉNIPSE (Équipe nationale d'intervention en prévention et santé) Montpellier (34) - 22 salariés

Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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



Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous :

developpement@unsa.org

ou contactez UNSA Please
au 09 69 36 00 70



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 25 | SEPTEMBRE-OCTOBRE 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 : SEPTEMBRE 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 des syndicats UNSA

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

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

ADANEV Mobilités - Bezons (95) - Transports routiers - 1389 salariés

L'UNSA réussit un grand coup en devenant le 1^{er} syndicat avec plus de 67 % des voix, soit un gain de 319 voix. FO, seul autre syndicat, obtient moins de 33 %.

SNF SA - Andrézieux-Bouthéon (42) - Chimie - 1600 salariés

L'UNSA confirme sa bonne forme en devenant le 3^e syndicat avec 18 % des voix, soit un gain de 65 voix et de 5 points. L'UNSA est le seul syndicat à avoir des élus dans les 3 collèges.

SAS Valljet - Bonneuil-en-France (95) - Aérien sans CCN - 27 salariés

L'UNSA obtient 100 % des sièges et des voix.

Résidence Emma (groupe Medifar) - Mougins (06) - Hospitalisation privée - 50 salariés

L'UNSA obtient 83 % des voix et 4 élus sur 4 au CSE*. La CFDT obtient 17 %.

CPAM de l'Aube - Troyes (10) - Organisme Sécurité sociale - 229 salariés

L'UNSA gagne sa représentativité et devient le 2^e syndicat avec 27,3 % des voix. La CFDT et la CGT restent stables avec respectivement 48 % et 24 %. FO disparaît.

Heroiks - Levallois-Perret (92) - Publicité - 240 salariés

L'UNSA obtient 79 % des voix et 7 sièges sur 11 au CSE. La CFDT obtient 21 %, 1 siège. Trois candidats sans étiquette sont élus au 2nd tour.

Harsco Métaux & Minéraux SAS Est - Florange (57) - Métallurgie - 217 salariés

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 43 % des suffrages et un gain de 68 voix, gagnant 5 sièges sur 11. La CFDT obtient 31 %, FO 20 %. La CGT (5 %) et la CGC (absente) ne sont plus représentatives.

Acta Commerce (Atlantic Climatisation & Traitement d'Air) - Meyzieu (69) - Métallurgie - 334 salariés

L'UNSA obtient 100 % des voix et des sièges, progressant de 14 % en voix.

Maroquinerie du Sud-Ouest (Hermès) - Nontron (24) - Maroquinerie Cuir - 1007 salariés

L'UNSA obtient 29,2 % des voix.

On-X Groupe - Puteaux (92) - BETIC* - 114 salariés

Dans le cadre d'une élection partielle, l'UNSA obtient 40 voix (100 %) et 2 élus au CSE.

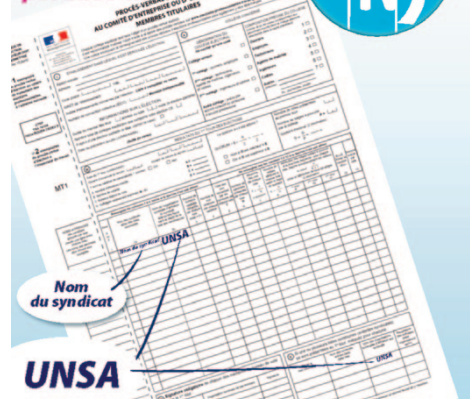
Amazon Logistique - Brétigny (91) - Transport logistique - 4386 salariés

Nouvelle élection dans le collège des ouvriers et employés (4000 inscrits), suite à l'annulation par le juge (présence de 2 listes Solidaires). L'UNSA prouve qu'elle est bien le syndicat qui monte, obtenant 26,2 % lors de ce scrutin, malgré la présence de 8 syndicats. Sur l'ensemble des collèges, le score UNSA progresse et arrive à 26,9 %. L'UNSA progresse de plus de 200 voix par rapport au scrutin d'octobre 2023. Conséquence de cette élection, Solidaires n'est plus représentatif.

* CSE : Comité social et économique

* BETIC : Bureaux d'études techniques, ingénieurs-conseils, conseils

Représentativité :
un PV CERFA
d'élection mal rempli
= des voix UNSA
perdues !!!

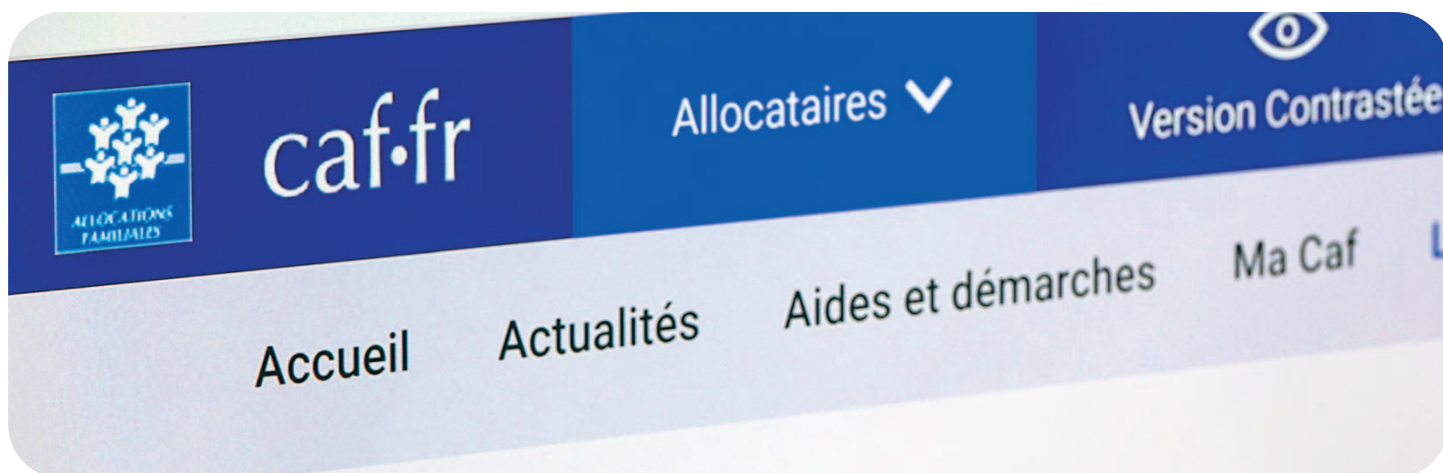


L'employeur est tenu de donner une copie du document CERFA aux délégués de liste UNSA.
Pensez à envoyer la copie de vos PV à resultats@unsa.org

Gilles Mondon

APL en temps réel

Une réforme utile mais inachevée



©Romain P19-stock.adobe.com

Depuis janvier 2021, les Aides personnelles au logement (APL) sont calculées tous les trois mois sur la base des revenus des douze derniers mois, et non plus sur ceux d'il y a deux ans. Cette contemporanéisation devait rendre le système plus juste, supprimer les effets d'aubaine et simplifier les démarches pour les allocataires, tout en générant des économies pour l'État.

Les rapports récents de la Cour des comptes et du député François Jolivet confirment certains acquis. Mais en l'état, la réforme fragilise certains publics au lieu de les protéger. Pour l'UNSA, il est impératif d'aller plus loin : corriger les effets pervers, renforcer l'équité et replacer l'APL dans sa mission première, garantir à toutes et tous le droit à un logement digne.

Des effets contrastés

La réforme a renforcé l'équité globale, en corrigeant des situations où des ménages continuaient de percevoir l'APL malgré une hausse de leurs revenus. Les étudiants ont bénéficié d'un forfait protecteur, évitant que leurs petits boulots ne réduisent leur aide et les retraités voient leurs droits mieux adaptés. Durant la crise sanitaire, le dispositif a également joué un rôle d'amortisseur social.

À l'inverse, pour les situations aux revenus fluctuants (jeunes actifs précaires, intérimaires, artistes-auteurs, micro-entrepreneurs...), l'instabilité du montant des aides accentue la fragilité financière, aggrave la précarité et renforce la pauvreté. Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni alternants sont les plus touchés. Leurs contrats courts ou mal rémunérés se traduisent par une aide instable et insuffisante.

Dès le départ, l'UNSA a regretté l'absence d'une étude d'impact approfondie. Aujourd'hui, nous réaffirmons l'urgence d'instaurer un véritable filet de sécurité adapté pour ces publics précaires, afin que l'APL assure pleinement son rôle d'accès au logement et d'autonomie.

Une simplification manquée

Les rapports sont unanimes : la complexité administrative s'est accrue. La réforme n'a pas allégé les démarches, au contraire. Le recours accru au déclaratif a entraîné plus d'indus, davantage de dossiers à rectifier et un besoin de contrôles renforcés. Faute de lisibilité, le risque de non-recours s'accroît, surtout chez les jeunes.

En revanche, les contrôles restent insuffisants sur la décence et la performance énergétique des logements. Pour l'UNSA, il est inacceptable que des aides publiques continuent de financer des logements indignes.

Corriger et compléter la réforme

Dès 2019, à l'examen du projet de décret, l'UNSA avait jugé la réforme nécessaire, afin de mieux accompagner les allocataires au moment où ils en ont le plus besoin, mais insuffisante. Aujourd'hui, ses revendications restent claires :

- Stabiliser les droits des jeunes actifs précaires par un abattement spécifique, comme le recommande le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse.
- Revoir le barème et les seuils des APL afin de mieux répondre à l'inflation des loyers et aux nouvelles formes de précarité : alors que les dépenses de logement pèsent de plus en plus lourd, les aides actuelles ne suffisent ni à réduire le taux d'effort des allocataires, ni à leur garantir un reste à vivre décent.
- Réinjecter les économies réalisées dans la politique du logement, au bénéfice des allocataires, plutôt que de réduire la dépense sociale.
- Renforcer les contrôles sur la décence et la performance énergétique des logements.

Rachel Brishoual

Baromètre UNSA des retraités

C'est reparti avec l'édition 2025 !



Après le succès de la première édition en 2024, nous repartons pour une nouvelle enquête ! Lancé le 22 septembre, le baromètre UNSA des retraités 2025 s'annonce encore plus riche et utile.

Le Baromètre 2025, c'est quoi ?

C'est une grande enquête nationale menée par l'UNSA Retraités. L'objectif : donner la parole aux retraités et mesurer, année après année, leurs réalités de vie, leurs difficultés mais aussi leurs attentes.

En 2025, nous allons plus loin.

- Nouvelles thématiques, dont la question des aidants, un sujet majeur pour les seniors.
- Une exploitation plus fine des réponses ouvertes, pour valoriser la parole directe des participants.
- Un suivi de l'évolution du pouvoir d'achat, de l'accès aux soins, du coût des compléments santé...

Nous souhaitons également mesurer ce que pensent réellement les retraités des efforts ou sacrifices qu'on voudrait leur imposer.

Soyons clairs : il ne s'agit pas de proposer de les accompagner dans ces sacrifices, mais bien d'évaluer le niveau de rejet et d'intolérance que suscite toutes ces mesures.

Un baromètre des retraités, c'est vraiment utile de recommencer chaque année ?

Oui ! Mesurer, à travers les réponses du panel précédent, l'érosion du pouvoir d'achat d'une année sur l'autre, les difficultés croissantes pour trouver un médecin, la charge de plus en plus lourde des compléments santé... ça vaut peut-être le coup, non ?

Et ce baromètre, on en fait quoi ?

- Grâce aux résultats, nous pouvons démonter certains clichés médiatiques et montrer la diversité des situations.
- Nous pouvons également appuyer nos revendications auprès des pouvoirs publics, avec des données solides et incontestables.
- Nous agissons localement : avec un nombre suffisant de réponses, nous produisons aussi des analyses régionales utiles pour les ARS, CESER, préfectures et médias locaux.

Et après ?

L'édition 2024 a déjà eu un fort retentissement médiatique et permis à l'UNSA Retraités de mieux faire entendre sa voix.

En 2025, notre objectif est de doubler le nombre de réponses grâce à la mobilisation des syndicats UNSA et de toutes celles et ceux qui relaient l'enquête.

Comment participer ?

- Le questionnaire est disponible en ligne, sur le site de l'UNSA Retraités (retraites.unsa.org/) et sur nos réseaux sociaux.
- Pour celles et ceux qui préfèrent le papier, il existe aussi une version imprimée à renvoyer via les Unions départementales UNSA.

Plus nous serons nombreux à répondre, plus notre parole collective pèsera.

Faisons du Baromètre UNSA des retraités 2025 un outil fort, à la fois pour défendre les retraités et pour populariser la marque UNSA !

L'équipe UNSA Retraités

80 ans de solidarité

Focus sur les branches famille et autonomie de la Sécu



©kleberpicui-stock.adobe.com

En 2025, nous célébrons les 80 ans de la « Sécu » qui constitue l'un des piliers de notre protection sociale. Parmi ses différentes branches, la branche famille et la récente branche autonomie incarnent la solidarité intergénérationnelle. De la petite enfance au grand âge, ces mécanismes de financement et de soutien traduisent concrètement les valeurs de solidarité portées par l'UNSA.

La branche famille : un soutien essentiel pour les parents salariés

Depuis sa création, la branche famille de la Sécurité sociale est le pilier des politiques publiques de soutien aux parents. Elle incarne cette volonté collective de mutualiser les coûts liés à l'éducation et à l'accueil des enfants, permettant ainsi de réduire les inégalités entre familles et de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Le financement de l'accueil des moins de trois ans illustre parfaitement cette logique de solidarité. Grâce au Complément de libre choix du mode de garde (CMG) pour le recours à une assistante maternelle ou à la prestation de service unique (PSU) lorsqu'un jeune enfant va en crèche, la Caf verse une aide qui couvre environ les deux tiers du coût de l'accueil. Le solde est financé par les collectivités locales (mairies, communautés de communes...) et par la participation financière des familles, qui est elle-même calculée en fonction de leurs revenus.

Les structures d'accueil de loisir bénéficient également d'un financement substantiel de la branche famille permettant de maintenir des tarifs accessibles à tous. La branche aide aussi

les familles modestes à partir en vacances et est un acteur incontournable permettant le versement des allocations familiales et de prestations sociales, telles que le RSA, la prime d'activité ou les APL.

L'impact de ces politiques dépasse la simple dimension financière. En soutenant financièrement les familles, la Sécurité sociale favorise l'activité professionnelle des parents, particulièrement des mères, contribuant ainsi à l'égalité professionnelle.

La branche autonomie : une réponse aux défis du vieillissement

Créée officiellement en 2021, la branche autonomie de la Sécurité sociale tente notamment de répondre à un défi majeur : l'accompagnement du vieillissement de la population française. Cette cinquième branche traduit la reconnaissance d'un risque de plus en plus fréquent : celui de perdre son autonomie.

Aujourd'hui, l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), dont la création a précédé celle de la branche, représente plus de 90 % des aides sociales versées aux personnes âgées. Fin 2022, 1,4 million de personnes de 60 ans ou plus la percevaient, soit

7,2 % d'entre eux. Ces chiffres témoignent de l'ampleur du besoin de cette prise en charge collective qui ne va faire que croître dans les années à venir.

Grâce à l'APA, les personnes âgées en perte d'autonomie peuvent bénéficier d'heures d'aide à domicile avec un reste à charge progressif selon leurs revenus. Pour une personne aux ressources modestes, l'APA peut couvrir jusqu'à 90 % du coût de l'aide à domicile, aidant ainsi au maintien à domicile souhaité par la très grande majorité des seniors.

En Ehpad, cette même logique de solidarité continue de s'appliquer : l'APA finance les frais liés à la dépendance des résidents. Selon la DREES, plus de 600 000 personnes âgées bénéficient de cet accueil en établissement, s'ajoutant aux près de 800 000 bénéficiaires à domicile.

Cette mutualisation du risque dépendance évite l'écueil d'un système purement assurantiel privé qui exclurait les plus fragiles et créerait de nouvelles inégalités. Elle garantit une prise en charge universelle, fondée sur les besoins de chacun, et non ses moyens, même si le système reste encore inachevé et trop inégalitaire.



**La Sécurité sociale,
le modèle solidaire d'avenir !**

Des défis à relever pour l'avenir

Les branches famille et autonomie font face à des défis importants. Pour la branche famille, l'enjeu principal réside dans l'adaptation de l'offre d'accueil aux besoins des familles.

De nombreux parents de jeunes enfants peinent encore à obtenir une place d'accueil et sont ainsi contraints d'arrêter de travailler. Un travail important doit aussi être poursuivi pour relever la qualité de l'accueil... La délivrance des prestations doit aussi être mieux fiabilisée.

Concernant la branche autonomie, le défi est double : répondre à l'augmentation à venir du nombre de personnes en perte d'autonomie tout en améliorant, là aussi, la qualité, de la prise en charge. Par ailleurs, les restes à charge restent encore beaucoup trop importants pour les familles, en particulier lors d'un accueil en établissement.

Face à ces défis, l'UNSA porte une vision claire : renforcement des solidarités collectives plutôt que repli vers des solutions individuelles ! Nos revendications s'articulent autour de la défense du financement public, l'amélioration de la qualité des services et d'avantage de justice sociale.

Nous revendiquons notamment :

- la délivrance des allocations familiales dès le premier enfant ;
- un congé parental mieux rémunéré ;
- un droit opposable à un mode d'accueil au-delà des 15 mois de l'enfant pour les couples qui ont eu recours au congé parental ;
- aucun reste à charge concernant la dépendance, que ce soit pour l'aide à domicile ou en établissement ;
- le remplacement de l'Aide sociale à l'hébergement (ASH) pour les résidents en Ehpad par une prestation de Sécurité sociale, solvabilisée par la solidarité nationale.

En célébrant les 80 ans de la Sécurité sociale, nous célébrons un modèle solidaire d'avenir qu'il nous faut encore renforcer. Ces mécanismes ont permis de sécuriser des millions de parcours de vie, de la petite enfance au grand âge. Ils continueront de le faire si nous sommes capables de prendre des décisions justes pour consolider ce modèle et son financement.

L'UNSA continuera d'affirmer cette vision d'une protection sociale forte, universelle et solidaire. C'est l'héritage de 1945 : la conviction que nous sommes plus forts ensemble, que la mutualisation des risques sociaux est la clé d'une société plus juste et plus fraternelle.

Ronan Le Bizec - Martine Vignau

Retraite progressive

Préparer sa retraite en restant actif

Depuis le 1^{er} septembre 2025, pour les salariés du secteur privé, la retraite progressive est accessible dès 60 ans, avec l'unique condition d'avoir validé 150 trimestres de cotisations.

Cette mesure représente une avancée sociale en offrant la possibilité de réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa pension.

L'objectif est clair : faciliter la fin de carrière des salariés de manière plus souple et plus sereine.

Un dispositif qui allie activité et sécurité

La retraite progressive repose sur un principe simple : le salarié travaille à temps partiel (entre 40 % et 80 % de la durée légale) et perçoit une partie de sa pension. Cette combinaison présente plusieurs atouts :

- Garantir un revenu régulier grâce à la combinaison d'un salaire et d'une pension.
- Maintenir des cotisations pour améliorer la pension définitive.
- Éviter une rupture brutale entre vie professionnelle et retraite.

Des conditions simplifiées mais un accord nécessaire

Deux critères suffisent pour en bénéficier : avoir 60 ans et 150 trimestres validés. Si l'accord de l'employeur reste indispensable, seules des raisons économiques peuvent justifier un refus qui doit être motivé. Ainsi, sans réponse dans les deux mois suivant la demande, cela vaut acceptation. Cette disposition évite les blocages injustifiés, mais, selon l'UNSA, elle ne va pas encore assez loin.

Quel montant de pension ?

Le calcul repose sur le temps de travail choisi :

- à 70 % d'activité → 30 % de pension ;
- à 50 % d'activité → 50 % de pension.

Pendant cette période, le salarié cotise sur la base de son temps de travail. Sa pension définitive sera recalculée au moment du départ effectif.

Exemple concret : un salarié choisit de travailler à 60 %, il perçoit 40 % de sa pension, et cotisera sur son salaire à 60 %. Ce mode de calcul proportionnel assure une sécurité financière et permet d'organiser sereinement sa nouvelle vie.

Un mécanisme à renforcer par la négociation collective

Si le dispositif légal constitue une avancée, il doit être amélioré au sein des entreprises. Pour l'UNSA, la négociation d'accords collectifs est essentielle notamment pour obtenir :

- un paiement des cotisations sur un temps de travail à 100 % ;



©fizkes-stock.adobe.com

- un accès prioritaire aux salariés seniors ayant des missions de tutorat ;
- un lissage de l'indemnité de fin de carrière pour limiter la baisse de salaire ;
- un abondement de l'employeur aux dispositifs d'épargne retraite supplémentaire.

Ces leviers sécuriseraient davantage la fin de carrière et encourageraient les salariés à recourir à la retraite progressive.

La position de l'UNSA

L'UNSA se félicite de cette mesure d'abaissement de l'âge qui répond à une revendication de longue date. Toutefois, le syndicat considère le dispositif fragile puisqu'il dépend du feu vert de l'employeur, même s'il doit justifier son refus.

L'UNSA revendique l'opposabilité de ce droit dès la deuxième demande : autrement dit, un salarié doit pouvoir y accéder de plein droit, sans rester tributaire d'une décision patronale.

« La retraite progressive doit être accessible à tous. C'est un outil essentiel pour améliorer la fin de carrière des salariés et préparer sereinement leur passage à la retraite » affirme l'UNSA.

L'ouverture du dispositif dès 60 ans constitue une étape encourageante : un pas supplémentaire vers une transition plus douce et plus équitable entre vie professionnelle et retraite.

Laetitia Bresson

Canicule

Protéger avant tout les travailleurs



©kiefepix-stock.adobe.com

Avec la multiplication des vagues de chaleur, de nombreux rapports et acteurs alertent sur les effets du stress thermique et du changement climatique sur la santé des travailleurs. Ils soulignent aussi un risque économique si rien n'est fait pour limiter le réchauffement climatique et améliorer les conditions de travail. Pour l'UNSA, malgré la publication récente de deux décrets visant à protéger les salariés, il faut aller plus loin.

En France, depuis les années 2000, les vagues de chaleur ne cessent de croître par leur intensité, leur durée et leur récurrence¹. Selon Météo France, elles pourraient durer jusqu'à deux mois et être multipliées par cinq dans une France à + 2,7°C et par dix à + 4°C d'ici 2100.

➤ Les effets du réchauffement climatique n'épargnent pas les travailleurs

Les températures élevées altèrent les capacités physiques et cognitives. Elles peuvent mettre en danger la santé et la sécurité, surtout lorsqu'elles se cumulent avec des facteurs de pénibilité, un état de santé fragile ou des trajets éprouvants.

Les conséquences pour les travailleurs peuvent être graves. Entre 2018 et 2024, Santé Publique France recense 55 décès en raison d'un accident du travail en lien avec la chaleur. Un certain nombre d'éléments laissent par ailleurs supposer que ce chiffre est nettement sous-évalué.

Cette sous-évaluation proviendrait, entre autres, de la difficulté pour l'Inspection du travail d'établir le lien entre certains accidents et la chaleur. En outre, les conséquences d'une exposition à de fortes chaleurs peuvent apparaître en dehors des heures et lieux de travail et jusqu'à 10 jours après l'exposition, quand il ne s'agit pas de plusieurs années dans le cas de cancer ou d'affection rénale par exemple.

➤ La productivité et la santé économique impactées

Au-delà des conséquences sur le corps humain, c'est toute la société qui est touchée. Les fortes chaleurs fragilisent les

infrastructures vieillissantes, accroissent les risques épidémiques (dengue, paludisme...), etc. Ces phénomènes percutent inévitablement le monde du travail.

Le ralentissement économique est déjà visible : cet été aura été ponctué de chantiers à l'arrêt, d'une baisse de fréquentation des commerces et restaurants, etc. Selon certains économistes, le réchauffement climatique pourrait coûter 0,3 point de PIB à la France en 2025, soit la moitié de la croissance attendue (0,7 %).

➤ Des décrets insuffisants et un pays mal préparé

Malgré la publication de 2 décrets visant à renforcer la protection des travailleurs exposés aux fortes chaleurs, fin mai, les dispositifs réglementaires restent insuffisants.

Ils s'inscrivent dans une logique de gestion d'événements exceptionnels, alors même que les phénomènes extrêmes vont se répéter plus souvent et plus intensément.

Pour l'UNSA, il est donc temps de changer de paradigme et de s'inscrire dans des politiques de prévention anticipées de long terme. Pour ce faire, les représentants du personnel et les travailleurs doivent être pleinement associés à l'identification des risques et à la construction des plans de prévention. Il en va de la santé des travailleurs, mais également de notre économie et du marché de l'emploi.

Frédérique Galliat

¹ Météo France a recensé 17 vagues de chaleur de 1947 à 2000, 34 entre 2000 et aujourd'hui.

Pour un budget 2026 au service de la justice fiscale et de l'avenir



Face à un contexte économique et budgétaire tendu, l'UNSA porte des propositions ambitieuses pour un budget plus juste socialement et fiscalement, qui protège les services publics, et permette de relancer l'investissement social et écologique*.

En 2024, le déficit public atteignait 5,8 % du PIB et la dette publique 113 % du PIB, en augmentation par rapport à l'année précédente. Si le déficit atteignait 5,4 % du PIB cette année, la dette atteindrait, elle, 116,7 % du PIB.



Le déficit public se produit quand, sur une année, les dépenses sont supérieures aux recettes. La dette, quant à elle, est le cumul de l'ensemble des déficits primaires annuels¹.

➤ Réduire le déficit pour baisser la dette

La France, avec 6 autres pays (Belgique, Italie, Hongrie, Malte, Pologne et Slovaquie), a été placée en procédure de déficit excessif, en 2024, par l'Union européenne dans le cadre des nouvelles règles du Pacte de stabilité et de croissance. Cette procédure a été suspendue en juin 2025 car la Commission européenne a jugé que la France respectait la trajectoire de réduction du déficit établie dans le Plan structurel à moyen-terme (PSMT).

Dans ce plan, présenté en octobre 2024 et ajusté en avril 2025, les gouvernements français successifs se sont engagés sur un ajustement budgétaire de 110 milliards d'euros sur 5 ans (2025-2029) afin de réduire le déficit public sous les 3 % en 2029 et d'enclencher la baisse du ratio de dette publique/PIB.

Trajectoire pluriannuelle de déficit et de dette présentée par le gouvernement français (en % du PIB)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Déficit public	5,8	5,4	4,6	4,1	3,4	2,8
Dette publique	113,0	116,2	117,6	118,1	117,8	117,2

Source : PSMT, 2025

➤ Un projet d'ajustement budgétaire brutal et injuste

Sur les 110 milliards d'ajustement budgétaire, le gouvernement de François Bayrou avait décidé de taper fort dès 2026 avec un choc de 44 milliards d'euros², essentiellement par le biais de baisses de dépenses publiques.

Année blanche, suppression de 2 jours fériés, nouvelle réforme de l'assurance chômage... le cocktail était bien évidemment intolérable pour l'UNSA tant il aurait encore aggravé la situation financière des travailleur•euses, actif•ves, jeunes, retraité•es, dont les plus modestes. Et pendant ce temps, les entreprises et les ménages les plus fortunés seraient, encore une fois, largement épargnés.

¹ Le déficit primaire correspond au déficit hors paiement des intérêts de la dette.
² La Commission européenne, ou le Haut conseil des finances publiques, devrait plutôt retenir un effort budgétaire réel d'environ 24 milliards d'euros correspondant au - 0,8 point de déficit public.

➤ Un autre budget 2026 est possible !

La situation budgétaire n'est évidemment pas réjouissante. Le niveau de dette publique est élevé et la charge d'intérêts de la dette est en forte augmentation - 67 milliards d'euros prévus en 2025 - notamment en raison des augmentations de taux d'intérêt ces dernières années.

Mais la dette française reste une dette sûre, elle est très loin d'être en défaut et la charge d'intérêt de la dette reste à un niveau inférieur à la moyenne des 40 dernières années. Les discours par trop alarmistes doivent donc être considérés avec prudence.

Pour l'UNSA, compte tenu de la situation, un effort budgétaire doit être réalisé. Mais celui envisagé par le gouvernement Bayrou aurait eu des effets récessifs importants, bridant l'activité économique, l'emploi et les recettes fiscales, qui plus est, dans un contexte où les inégalités augmentent et où la pauvreté bat des records.

Un ajustement budgétaire moins violent est possible, comme l'a montré l'OFCE dans une étude récente³. Leur scénario évoque un effort de 75 à 80 milliards d'euros jusqu'en 2029 dans le but notamment d'éviter les effets récessifs de court terme qui semblent complètement ignorés par le gouvernement, tout en maintenant les objectifs à long terme.

Le creusement du déficit structurel depuis 2017 est surtout lié à la baisse des prélèvements obligatoires, plus particulièrement ceux des entreprises et des ménages les plus favorisés (baisse de l'impôt sur les sociétés, de la CVAE, suppression de l'ISF, flat-tax...). Sans la baisse des prélèvements obligatoires depuis 2017 (-2,2 points de PIB) la dette publique serait autour de 102 % du PIB et non à 113 %⁴.

L'effort budgétaire doit donc principalement passer par l'augmentation des recettes publiques, prélevées notamment sur les grandes entreprises et les plus fortunées et par la réduction et la conditionnalité des aides aux entreprises qui atteignent 211 milliards d'euros.

Ainsi, l'UNSA défend :

- Le principe de la taxe Zucman, qui consiste en l'instauration d'un impôt plancher de 2 % sur le patrimoine des foyers fiscaux dont la fortune dépasse 100 millions d'euros.
- La réinstauration d'un impôt sur la fortune permettant de taxer le patrimoine mobilier comme les actions.
- Une réforme des droits de succession.
- La réintégration des revenus du capital dans le barème de l'impôt sur le revenu (IR).
- La restriction des exonérations de cotisations sociales.
- La limitation du crédit impôt recherche (CIR) aux TPE-PME.

De plus, cet ajustement budgétaire ne doit pas seulement être austéritaire. Il doit aussi permettre et garantir une relance des politiques en lien avec la transformation écologique, en faveur de l'emploi de qualité ainsi que de lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Ce que pourraient rapporter certaines mesures défendues par l'UNSA

Mesures fiscales	Recettes publiques supplémentaires (en milliards d'euros)
Taxe Zucman	20
Rétablissement de l'ISF	3,4
Réforme des droits de succession	10
Restreindre les exonérations de cotisations sociales	5
Intégrer les revenus du capital dans le barème de l'IR	1,8
Hausse de l'IR pour les plus riches	2,4
Taxer les superprofits	7
Limiter le CIR aux TPE-PME	2,5
Total	52,1

Vanessa Jereb et Jérôme Leleu

* Cet article a été rédigé au moment de la démission de François Bayrou et avant la nomination du nouveau gouvernement.

³ [Heyer, E. et al. « Quelles trajectoires pour les finances publiques de la France ? » OFCE policy brief, 11 juillet 2025, N°146.](#)

⁴ [Chavagneux, C., « Les baisses d'impôt nous ont coûté onze points de dette publique, Alternatives économiques, 9 juin 2025.](#)

L'UNSA mobilisée contre l'austérité et pour la justice sociale !

Le 18 septembre dernier, l'UNSA avec l'intersyndicale avait appelé à se mobiliser contre l'austérité. Plus de 250 rassemblements se sont tenus dans toute la France pour réclamer un changement de cap politique et davantage de justice fiscale.

Quelques images non exhaustives de cette mobilisation qui a réuni un million de manifestants et de grévistes ! Colère et détermination des salariés du public comme du privé, des personnes privées d'emplois, des jeunes et des retraités unis pour affirmer que les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !



Intelligence artificielle

Le nouveau défi du dialogue social



©mattegg-stock.adobe.com

Le 24 juin dernier à Bagnolet, l'UNSA réunissait sur une journée entière un colloque consacré à l'Intelligence artificielle. Au-delà des différentes problématiques posées par l'IA, celle qui domine concerne le dialogue social nécessaire à l'accompagnement de cette révolution technologique.

L'UNSA est mobilisée sur les enjeux de l'IA. Le colloque juridique du 24 juin a permis de balayer les différentes questions que posent les nouveaux développements qu'elle a pu connaître depuis quelques temps. Comme le souligne Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint de l'UNSA, en introduction au colloque, « avec l'IA générative, une accélération inédite est à l'œuvre ». Selon un rapport du CESE, ce sont désormais 62 % des emplois qui sont concernés à terme par ces évolutions. Guillaume Trichard parle même d'une quatrième révolution industrielle qui va ainsi pouvoir bénéficier à environ un quart des emplois tandis qu'un tiers sont susceptibles de voir leur contenu exercé par l'IA. L'IA étant une réalité, il poursuit : « il faut la prendre telle qu'elle est. Entre ceux qui embellissent la situation et ceux qui la dramatisent, il y a la place pour une position équilibrée, celle que défend l'UNSA ».

Le colloque propose ensuite plusieurs axes de réflexion quant aux conséquences de l'IA. Avocat membre du réseau APPUI UNSA, Maître Emmanuel Pierrat souligne que l'IA « bouleverse les rapports sociaux et les hiérarchies, c'est souvent un outil de progrès social, par exemple pour aider des personnes handicapées dans le travail ou encore pour identifier les inégalités salariales femmes/hommes, mais il faut pour autant se garder d'une approche angélique ». L'avocat cite en particulier l'absence de garantie sur les biais algorithmiques, « qui vont vous proposer ce qui vous enchante déjà ». Il faut selon lui exercer « un contrôle des effets juridiques produits, ce qui nécessite une supervision humaine constante. Autrement dit, il ne faut pas lâcher le volant et laisser la machine tout faire et tout décider ». Il mentionne enfin les processus de recrutement, pour lesquels les candidats doivent pouvoir bénéficier d'un contact humain à un moment de la procédure.



Emmanuel Pierrat



Laura Grosset



Étienne Collin et Guillaume Sauvage



©mattegg-stock.adobe.com

➤ Surveillance et vigilance

Autre avocate membre du réseau APPUI UNSA, Maître Laura Grosset observe à son tour que l'IA « transforme tous les aspects de la vie quotidienne et de la vie au travail, et donc elle concerne le droit du travail ». L'IA brasse des données très volumineuses qui peuvent, par exemple, viser « à la surveillance des salariés, à constituer des preuves pour l'établissement des faits dans le cadre d'un litige ». La protection des données personnelles s'impose donc et elle estime que le rôle des représentants du personnel n'en est que plus important pour exercer une vigilance sur ces aspects. Un point de vue partagé par Éric Delisle, représentant de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL), qui inventorie les impacts de l'IA au travail. Sur le recrutement, la gestion des RH ou encore la protection des données à caractère personnel, « les risques existent, d'opacité, de discrimination, de perte de sens critique ou de confidentialité ». Pour le représentant de la CNIL, il est impératif « de limiter la collecte des données aux seules qui sont nécessaires ».

Serge Vincent, du syndicat UNSA des artistes interprètes (SIA), intervient ensuite pour évoquer les impacts de l'IA sur le métier du doublage : « Pour les 5000 comédiens de

doublage, l'IA constitue une arme de destruction massive », explique-t-il. Maître Guillaume Sauvage complète son propos s'agissant des images générées par l'IA, qui nécessitent une protection des droits d'auteur, point sur lequel la France accuse un certain retard. « Il faut que les droits d'auteur soient adaptés aux évolutions technologiques en prévoyant notamment des compensations financières », fait-il valoir.



Salomé Vaillant



Christian Hergès

➤ Un accélérateur de syndicalisme

Maître Étienne Colin aborde d'autres axes de droit : « Comment réagir quand la Direction veut imposer l'IA ? De quelle marge de manœuvre disposent les salariés et quel est le rôle des représentants du personnel ? Dans le droit de la négociation collective, à ce jour, il n'y a rien ». Les évolutions entraînées par l'IA doivent, selon lui, impliquer la consultation du CSE ou encore prévoir des expérimentations. Il souligne aussi la hausse possible de licenciements pour cause de mutations technologiques.

Éric Pédeboscq, conseiller du secrétaire général de l'UNSA, intervient ensuite sur un mode résolument positif, assurant que l'IA « peut être un accélérateur de syndicalisme ». Il cite l'allègement de tâches rébarbatives, la réalisation de notes de synthèse, la veille sur l'actualité sociale, l'élaboration de résumés de rapports officiels, les relances dans l'aide à la gestion des adhérents ou encore l'analyse de textes complexes. Une approche partagée par Salomé Vaillant, secrétaire générale de l'UNSA Groupe CDC (voir en p. 17).

En conclusion du colloque, Guillaume Trichard met l'accent sur l'enjeu de souveraineté technologique que représente l'IA, afin que la France ne se retrouve pas à la remorque de pays comme la Chine ou les États-Unis. Sans négliger l'impact écologique de l'IA, le secrétaire général adjoint de l'UNSA affirme le rôle d'une organisation syndicale qui n'a pas peur du réel et du progrès. Il explique encore : « nous ne serons pas des spectateurs de l'IA mais des innovateurs, sans jamais oublier qu'elle ne se substituera jamais à la solidarité et à la justice sociale. Les droits nouveaux à conquérir ne vont pas provenir de l'IA ». Guillaume Trichard insiste pour que l'IA, « qui comme toute technologie, ne sera jamais neutre », soit inscrite à l'agenda social des entreprises et dans les négociations de branches au plus près du terrain. « Il s'agit d'une nouvelle étape pour notre syndicalisme, un syndicalisme 4.0, afin de faire de l'IA un levier pour le progrès social ».

Préserver l'humain au cœur des transformations

Dans un numéro spécial de sa lettre d'actualité, l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès s'intéresse à l'Intelligence artificielle, nouvelle étape technologique qui bouleverse l'organisation du travail et interroge les acteurs du dialogue social.

L'UNSA a pleinement contribué à cette réflexion, convaincue que le dialogue social doit jouer un rôle central dans ces transformations pour tous les salariés, dans le public comme dans le privé. Dans sa contribution, l'UNSA rappelle que l'IA ne doit pas être un vecteur de dérégulation mais une opportunité pour réinventer le dialogue social. L'enjeu : préserver l'humain au cœur des transformations.

L'Intelligence artificielle est de plus en plus présente dans notre quotidien, souvent de manière discrète. Mais c'est l'arrivée de l'IA générative qui a marqué une accélération brutale, provoquant des transformations profondes du monde du travail.

Des enjeux cruciaux sont identifiés :

- Qualité du travail et encadrement éthique : éviter la dérive vers une déshumanisation du travail.
- Partage de la valeur : l'IA crée de la richesse, mais comment est-elle redistribuée ?
- Impact environnemental : l'IA consomme beaucoup d'énergie et d'eau ; il faut penser une IA durable.
- Protection des données : garantir la confidentialité et respecter les droits des individus.
- Dimension éthique et sociétale : l'IA doit servir un modèle social humaniste, pas le remplacer.

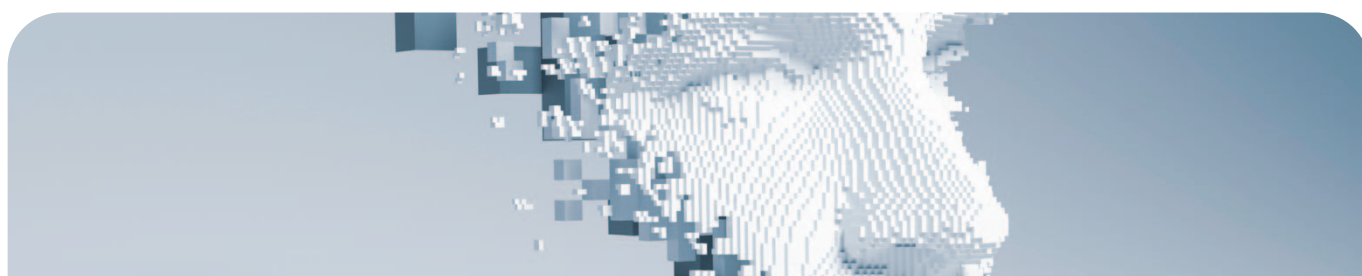
L'UNSA appelle à :

- Créer un dialogue social technologique, outillé et informé.
- Former les représentants syndicaux à ces nouveaux enjeux.
- Inclure l'IA dans l'agenda social de toutes les branches.
- Lancer un plan national de formation numérique, allant de la formation initiale à la formation continue.



L'UNSA appelle enfin à faire de l'IA un sujet prioritaire du dialogue social, non pas en réaction mais de manière proactive, en anticipant ses effets et en posant un cadre collectif.

<https://www.unsa.org/Intelligence-artificielle-pour-un-dialogue-social-a-la-hauteur-d-une-revolution.html>



©pinkeyes-stock.adobe.com

L'UNSA Groupe CDC en pointe sur l'IA

Présente au colloque du 24 juin à Bagnolet, la secrétaire générale de l'UNSA Groupe CDC Salomé Vaillant a présenté le dispositif imaginé par son équipe syndicale autour de l'IA. Prénommé Célia et réalisé en interne, ce SIA est conçu pour répondre à toutes les questions que peuvent se poser les salariés de la CDC. Championne de lecture, de classification, d'analyse et de restitution, Célia assure les mises à jour des accords syndicaux et peut ainsi éclairer à tout moment ceux qui la sollicitent sur le télétravail, la mobilité, la protection sociale complémentaire ou toute autre question. « Ce formidable outil qui permet de rendre de grands services à nos équipes ne remplace pas l'humain et ne nous dit évidemment pas ce qu'il faut négocier », complète Salomé Vaillant.





Interview

Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint

« Assurer l'équilibre entre innovation et justice sociale »



Vous dites que l'Intelligence artificielle intègre nos vies quotidiennes à bas bruit et aussi qu'elle n'est pas neutre...

Guillaume Trichard. En effet, nous utilisons l'IA parfois sans le savoir sur nos smartphones. Sur Internet, nous dialoguons avec des chatbots, elle vient aussi en soutien de la médecine en matière d'aide au diagnostic. L'IA est également intégrée aux dispositifs de chirurgie robotisée afin d'automatiser des tâches chirurgicales telles que la suture ou la dissection des tissus. Mais avec l'émergence de l'IA générative, une accélération inédite est à l'œuvre. L'IA ne transforme plus seulement nos usages, elle bouleverse en profondeur le monde du travail. Cette transformation ne relève ni du futur, ni de l'abstraction. Elle est en cours, elle est concrète, elle est massive, elle concerne tous les secteurs. Nous faisons face à la quatrième révolution industrielle. Mais contrairement aux trois autres, ce sont les métiers tertiaires qui

seront les plus impactés. Elle pose une question centrale aux acteurs du dialogue social : comment garantir que cette nouvelle révolution industrielle ne sacrifie pas les travailleurs ni leurs droits sociaux ?

L'Intelligence artificielle n'est pas une innovation « neutre », je le confirme. Elle est en capacité de restructurer les processus, bouleverser les hiérarchies, recomposer les métiers, automatiser la décision et fragmenter les responsabilités. Le rapport même au travail s'en trouve modifié. Et avec lui, la place de chacun dans l'organisation, la reconnaissance professionnelle, la santé mentale, l'autonomie, le sens.

Face à ces enjeux, l'UNSA appelle à faire de l'IA le sujet majeur du dialogue social de ce nouveau quart de siècle qui commence. Pas dans une logique défensive d'ajustement, mais dans une dynamique d'anticipation, de cadrage, et, disons-le clairement, de conquête sociale.

Précisément, comment relier ce défi technologique à l'aspiration au progrès social ?

G.T. Le point d'entrée est clair : c'est le travail. Le travail réel, pas le travail fantasmé par les discours managériaux ou les prospectivistes. C'est à partir de l'analyse concrète des usages de l'IA sur les lieux de production que doivent se nouer les négociations collectives. Non pas pour s'adapter à l'IA, mais pour en définir collectivement les conditions de son acceptabilité, de son utilité et, fondamentalement, de son humanité.

Aujourd'hui déjà, de très nombreuses entreprises déploient des systèmes d'IA générative dans leurs chaînes de production, leurs ressources humaines, leur relation client, etc. Cela interroge tout à la fois la qualité et vie et des conditions de travail (QVCT), la déontologie, la protection des données individuelles et d'entreprise, l'évaluation des performances, les rapports au pouvoir. Sans encadrement robuste, le déploiement de ces technologies risque de créer de nouvelles zones grises dans le monde du travail, ce qui, pour l'UNSA, est inacceptable. L'IA est censée accroître la productivité et donc la création de valeur. Mais comment cette valeur sera-t-elle partagée ? Les travailleurs doivent pouvoir en bénéficier.

Au secrétariat national de l'UNSA, vous êtes aussi chargé de la transformation écologique. Le dossier de l'IA n'est pas étranger à ces questions...

G.T. L'impact environnemental est en effet un enjeu majeur : l'IA n'est pas immatérielle. Son fonctionnement consomme d'immenses ressources terrestres. Ainsi, la simple génération d'une image via l'IA tel que le fameux « starter pack » nécessiterait autant d'énergie que de charger à moitié un smartphone et utiliserait entre deux et cinq litres d'eau, selon une étude de l'université Carnegie Mellon. Produire 1 000 images générées par l'IA reviendrait à parcourir 6,5 kilomètres en voiture à moteur thermique. Aussi, peut-on imaginer une IA au service de la transformation écologique plutôt qu'à son détriment ? Je pose la question mais la réponse est bien évidemment affirmative. C'est un impératif.

Au-delà du monde du travail, l'IA pose des questions beaucoup plus vastes quant à notre avenir collectif.

G.T. Absolument, d'ordre éthique. L'IA soulève une question essentielle : quel modèle de société voulons-

nous construire avec elle ? L'UNSA défend un modèle économique et social où l'humain a le dernier mot, où les technologies soutiennent - sans le remplacer - le lien social, où l'automatisation valorise le travail sans en déposséder les travailleurs. Cela suppose non seulement des règles fortes, mais aussi une vigilance syndicale de chaque instant.

Pour toutes ces raisons, le dialogue social doit s'outiller, le dialogue social technologique doit devenir une réalité. En effet, l'Intelligence artificielle ne peut être abordée sans transparence, sans formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux, sans droit à l'expertise, sans expérimentation préalable, sans observation de ses effets sur l'évolution des métiers et les besoins en compétences.

À quels niveaux l'IA peut-elle et doit-elle être prise en compte ?

G.T. Je serais tenté de répondre : à tous les niveaux ! Le dialogue social technologique ne peut être cantonné à l'entreprise. Pour l'UNSA, l'IA doit être inscrite à l'agenda social de toutes les branches professionnelles du secteur privé mais également dans la Fonction publique. Hélas l'illectronisme est encore une réalité dans notre pays. Aussi nous revendiquons un grand plan national de formation numérique élaboré avec le concours des partenaires sociaux puis mis en place, de la formation initiale jusqu'à la formation continue. En effet, au-delà de l'acquisition de « softs skills », dans ce nouveau monde, il faudra que les hommes et les femmes puissent savoir prompter autant que savoir lire et écrire !

En conclusion, l'Intelligence artificielle ne doit pas être l'épouvantail qu'on agite, ni devenir le nouveau cheval de Troie de la dérégulation. Elle doit au contraire être l'opportunité d'un nouvel âge du dialogue social : plus stratégique, plus offensif, plus efficace. Parce que ce qui se joue, ce n'est rien moins que l'équilibre entre innovation et justice sociale.

Retrouvez sur la chaîne YouTube de l'UNSA la vidéo : IA au travail : place au dialogue social ! et dans l'UNSA Mag 249 l'article « IA au service des agents publics pas à n'importe quel prix ! »

Justice et QVCT

Enfin un sujet prioritaire !



Signature de l'accord QVCT par le Garde des Sceaux et Jean-François Forget

L'UNSA Justice a signé un accord majoritaire et inédit sur la Qualité de vie et les conditions de travail au ministère de la Justice, avec le garde des Sceaux, Gérald Darmanin. Si la mise en œuvre de cet accord reste à construire entièrement, le cap et les moyens sont engagés.

Après avoir été force de proposition durant cette négociation, l'UNSA Justice a pesé de tout son poids syndical pour obtenir des avancées concrètes dans cet accord.

Notre objectif est de permettre une évolution culturelle qui replace l'humain au cœur des collectifs de travail.

L'UNSA Justice a notamment obtenu, parmi 35 mesures :

- L'intégration de la démarche SSTQVT (Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail) dans l'évaluation des chefs de service. Dorénavant, la santé des personnels fera l'objet d'une évaluation.

- Un taux de décharge minimal des assistants de prévention fixé dans l'accord : une vraie politique de prévention des risques professionnels suppose que des personnels soient dédiés à cette mission !
- Un taux de décharge des conseillers de prévention sanctuarisé, pour leur permettre de coordonner le réseau des assistances de prévention.
- Une formation obligatoire sur les sujets QVCT.
- Un engagement de l'administration pour que chaque agent demandeur sur une question RH soit obligatoirement destinataire d'une réponse dans un délai correct. Il nous semblait important que l'employeur s'engage à offrir un service interne de qualité aux personnels...

Jean-François Forget

Secrétaire général UNSA Justice

Défense des agents publics

Une priorité pour l'UNSA FP et l'UNSA

L'UNSA Fonction Publique, avec toute l'UNSA, condamne les propos scandaleux et diffamatoires de certains politiques sur l'action de la police et dénonce ceux visant les préfets et les menaçant de prison.

Il est primordial de rappeler que la police et l'ensemble des fonctionnaires de l'État sont au service du pays et assurent, entre autres, la protection des Français. Ils servent tous la République.

L'UNSA Fonction Publique soutient également l'ensemble du corps préfectoral, comme tous les fonctionnaires et agents publics, face à toutes les attaques qui mettent à mal l'unité du pays.

L'UNSA Fonction Publique, avec toute l'UNSA, défend et défendra tous les agents publics engagés au service de la République et de nos concitoyens. Elle demande à tous, usagers comme responsables politiques, de les respecter.

Luc Farré

Secrétaire général de l'UNSA Fonction Publique

Égalité professionnelle femmes-hommes

Un accord signé par l'UNSA Finances



Signataires de l'accord Égalité professionnelle femmes-hommes avec Amélie de Montchalin et Hervé Papin

L'UNSA Finances a signé l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » du ministère de l'Économie et des Finances. Une avancée pour tous les agents et les agentes du ministère !

Cet accord majoritaire fait suite à deux années de négociations et a recueilli également les signatures, de Solidaires, de la CFDT / CFTC et de la CFE-CGC. Deux syndicats l'ont refusé : FO et la CGT.

Les axes portent sur :

- la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- l'égalité dans les parcours professionnels ;
- la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- la promotion de la mixité des métiers ;
- la mobilisation de l'ensemble des agentes et agents à tous niveaux.

Aussi, sur les quatre années à venir, des actions sont prévues sur plusieurs thématiques parmi lesquelles :

- La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes, notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion mises en œuvre en application des lignes directrices de gestion qui devront impérativement évoluer.

- La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles : prévenir, identifier, signaler, traiter et accompagner, ainsi que son élargissement aux violences intrafamiliales.
- Les modalités de suivi de l'accord et de sa temporalité permettront de mesurer sa mise en œuvre et son impact.

L'une des priorités de l'UNSA est la lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles. La prévention doit permettre d'éviter de telles situations, de favoriser les signalements et de répondre rapidement aux victimes.

Accompagner les agentes et agents victimes de violences intra-familiales est aussi prévu.

Pour les promotions, l'accord permet d'obtenir la suppression progressive des freins à la participation des femmes aux concours internes de promotion de C en B, notamment en raison des mobilités encore obligatoires pour les lauréates.

La signature de l'accord, le 5 septembre, est une avancée pour tous les agents et agentes du ministère.

Hervé Papin

Secrétaire général de l'UNSA Finances

Quid du budget européen 2028-2034 ?



©VanderWolf Images-stock.adobe.com

Le 16 juillet dernier, la Commission européenne a dévoilé sa proposition de budget 2028-2034. Avec près de 2000 milliards d'euros annoncés, ce nouveau cadre financier pluriannuel (CFP) entend répondre aux défis auxquels l'Union européenne est confrontée : reconstruction de l'Ukraine, transitions écologique et numérique, défense, migration, compétitivité industrielle. Mais derrière l'ambition affichée, la méthode très centralisée et le manque d'attention aux questions sociales et environnementales inquiètent.

➤ Le CFP : outil stratégique, enjeu politique

Véritable colonne vertébrale budgétaire de l'UE, le CFP fixe pour sept ans les grandes enveloppes allouées à chaque politique européenne - cohésion, agriculture, recherche, défense, climat, emploi - et encadre les programmes tels que le FSE+ (Fonds social européen Plus), le FEDER, ou encore Erasmus+.

S'ouvrent maintenant deux années de négociation entre le Conseil, (représentant les États membres) et le Parlement européen, (représentant les citoyen•nes). Ces discussions s'annoncent tendues, au vu d'une préparation conduite sans réelle concertation et des choix proposés, qui bouleversent les équilibres.

➤ Des annonces en trompe-l'œil

Derrière l'augmentation présentée comme inédite, le budget effectif serait, en réalité, inférieur à celui de la période actuelle, une partie servant au remboursement de la dette du plan *Next-GenerationEU* (plan de relance du Covid 19). Les coupes seraient notables, notamment sur les aides directes aux agriculteurs et le FSE+, principal outil européen de soutien à l'emploi, la formation et l'inclusion. Un signal préoccupant alors que les inégalités explosent et que les services publics subissent de fortes pressions.

La Commission propose aussi de fusionner fonds de cohésion (dont le FSE+) et fonds agricoles dans une dotation nationale unique, aux objectifs fixés sur les priorités européennes, gérée par les gouvernements et conditionnée à des réformes structurelles. Présentée comme une simplification, cette réforme recentralise en réalité la gestion des fonds, affaiblit le rôle des régions et risque d'accentuer des politiques d'austérité contraires à l'objectif de cohésion inscrit dans les traités européens.

Un nouveau « Fonds Draghi » de plus de 400 milliards, dédié à la compétitivité et aux secteurs stratégiques (climat, biotech, spatial, défense), qui triplerait les financements actuels, est aussi proposé mais reste insuffisant face aux besoins de réindustrialisation et de transformation écologique. Enfin, il est envisagé de renforcer l'action extérieure à hauteur de 200 milliards, dont 100 pour la reconstruction de l'Ukraine.

➤ Peser pour une Europe plus sociale et plus juste

L'UNSA et la CES s'inquiètent de ces premières annonces, qui délaissent l'ambition sociale, ignorent la transition juste, et font peser un risque important sur les politiques sociales et environnementales, qui ont pourtant besoin d'investissements massifs pour accompagner les travailleuses et les territoires.

La négociation doit permettre de rééquilibrer ce futur budget afin qu'il investisse réellement dans l'emploi de qualité, la formation, l'inclusion et la justice territoriale. L'UNSA se battra, aux côtés de la CES, pour que ce CFP 2028-2034 soit un véritable levier de justice sociale et non un outil de recentralisation technocratique.

Chloé Bourguignon

Discriminations au travail

Ne rien laisser passer

Le 17 juin dernier, le « Rendez-vous de l'UNSA » recevait Mathias Ott, le délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), pour évoquer la mobilisation de l'État contre le racisme et les discriminations au travail.

LES RENDEZ-VOUS DE
L'UNSA



©Halfpoint-stock.adobe.com

La DILCRAH est un outil unique en Europe. Son existence trouve une justification quand on sait que chaque année 1,2 million de personnes* déclarent avoir été victimes d'actes racistes, antisémites ou de discriminations fondées sur l'origine. Pour autant, 97 % ne portent pas plainte et moins de 5 % des affaires aboutissent à une condamnation pénale.

Le dernier baromètre publié par le Défenseur des droits révèle de son côté que 23 % des personnes qui travaillent disent avoir été victimes de discrimination. Mais là encore, les procédures judiciaires sont très rares, de l'ordre de quelques-unes par an. Pour Mathias Ott, l'un des enjeux consiste à mieux quantifier les discriminations. Aujourd'hui, c'est par le biais du « ressenti » que le calcul est établi. Le DILCRAH lui préfère la méthode du *testing* et indique que l'État s'apprête à lancer des campagnes régulières en ce sens afin de disposer d'un outil de mesure plus efficace.

Révolution culturelle

Un autre enjeu est celui de la formation et de la sensibilisation. Mathias Ott constate que des efforts concrets ont été déployés en direction des magistrats et des policiers. En revanche, il estime que le monde du travail n'est pas assez impliqué. Aujourd'hui, ce sont les DRH des entreprises de plus de 300 salariés qui sont concernés par les formations dispensées sur les discriminations au travail. Le DILCRAH voudrait abaisser ce seuil afin de sensibiliser davantage d'entreprises.

Interrogé sur le non-aboutissement de la plupart des plaintes, Mathias Ott préconise la piste d'amendes forfaitaires, sur laquelle les services de l'État travaillent. Elles constitueraient un dispositif plus souple et plus rapide que des procédures judiciaires souvent fastidieuses. Secrétaire national « valeurs, laïcité, démocratie, République » de l'UNSA, Frédéric Marchand plaide pour le soutien aux lanceurs d'alerte, rejoint par le DILCRAH, qui juge que ces derniers doivent être mieux protégés qu'ils ne le sont actuellement.

Mathias Ott reconnaît que la prise de conscience vis-à-vis des discriminations dans le monde de l'entreprise est imparfaite. Il appelle de ses vœux une « révolution culturelle » à l'instar de celle engagée contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) afin notamment de « libérer la parole ». Frédéric Marchand souligne le rôle des représentants syndicaux, présents pour identifier et recueillir les témoignages des victimes de racisme, pour les accompagner aussi. Assurant que les syndicats doivent assumer leurs responsabilités sur ce plan, il estime que les employeurs, publics ou privés, ont aussi leur part à prendre. En conclusion, Laurent Escure, secrétaire général, appelle à « ne rien laisser passer » s'agissant des discriminations et relève que les syndicats sont là pour représenter les intérêts matériels mais aussi moraux de leurs adhérents, ce qui comprend la lutte contre la haine raciste, antisémite ou anti-LGBT.

* Enquête VRS vécu et ressenti en matière de sécurité-SSMSI, décembre 2023.

Prise d'acte pendant un arrêt maladie

Pas d'indemnités de préavis pour le salarié



©machiavel007-stock.adobe.com

Dès lors que le salarié considère que le comportement de l'employeur rend impossible la poursuite du contrat de travail, il peut prendre acte de la rupture de celui-ci. Dans cette hypothèse, le contrat de travail est immédiatement rompu (art. L. 1235-3-2 du Code du travail). Les juges peuvent, en fonction des faits, assimiler la rupture à une démission ou à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt du 25 juin 2025, la Cour de cassation rappelle que lorsque la prise d'acte produit les effets d'une démission, le salarié doit verser à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis, sauf si, au jour de la prise d'acte, il était en arrêt de travail pour maladie, de sorte qu'il était dans l'incapacité d'effectuer ledit préavis.

En l'espèce, alors qu'il était en arrêt de travail pour maladie, un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail. Cette prise d'acte, jugée injustifiée, produit les effets d'une démission selon les dispositions de l'article précité. Les juges du fond condamnent le salarié au paiement d'une indemnité compensatrice du préavis de trois mois prévue par la convention collective applicable. En dépit de son arrêt maladie au moment de la prise d'acte, ils retiennent que, si le salarié était en arrêt et pendant les trois semaines qui avaient suivi, il avait ensuite travaillé pour le compte d'une autre entreprise.

Contestant la décision, le salarié forme un pourvoi en cassation. Il estime qu'il n'était pas redevable de cette indemnité puisque, en raison de sa maladie, il avait été placé dans l'impossibilité d'exécuter son préavis.

Un salarié placé en arrêt maladie au moment d'une prise d'acte assimilée à une démission peut-il être condamné à verser les indemnités de préavis ?

La Cour de cassation infirme la décision des juges du fond et donne raison au salarié en ces termes : « la prise d'acte de la rupture du contrat qui n'est pas justifiée produit les effets d'une démission. Il en résulte que le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis (...). Toutefois, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié s'étant trouvé, du fait de sa maladie, dans l'incapacité d'effectuer le préavis ».

Elle en déduit que les juges du fond ne pouvaient pas condamner le salarié à verser une indemnité compensatrice de préavis alors qu'ils avaient constaté que, au jour de la prise d'acte, le salarié était en arrêt de travail pour maladie. Il importait peu que ledit arrêt maladie se soit terminé avant la fin des trois mois de préavis et que le salarié ait travaillé pour une autre société.

Toute prise d'acte jugée injustifiée produit les effets d'une démission. Par principe, l'employeur peut réclamer au salarié l'indemnité compensatrice de préavis de démission, dont le montant correspond à la rémunération du salarié pour la durée du préavis non effectué.

Cette indemnisation est de droit pour l'employeur : elle lui est accordée sans qu'il n'ait à démontrer l'existence d'un préjudice. Comme l'indique cette décision, elle n'est toutefois pas due si le salarié a été dans l'incapacité d'exécuter le préavis convenu en raison d'une maladie. L'assimilation de la prise en une démission implique que l'impossibilité de maintenir le contrat n'est pas démontrée. Pour autant, le contexte, tel qu'un arrêt maladie au cours duquel le salarié a rédigé sa prise d'acte, doit être pris en compte dans la condamnation du salarié.

Christian Hergès

Quelle compétence du juge dans la répartition électorale des collèges ?



©itthaznong-stock.adobe.com

En application des articles L. 2314-13 et R. 2314-3 du Code du travail, si au moins un syndicat a répondu à l'invitation de l'employeur de négocier le protocole préélectoral (PAP) mais qu'aucun accord n'a pu être obtenu sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux à l'issue d'une tentative loyale de négociation, il revient à la Direction régionale du travail de décider de cette répartition. Sa décision (ou sa décision implicite de rejet), au bout de 2 mois, peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire.

Le juge judiciaire saisi d'office peut-il refuser de statuer et renvoyer les parties à la négociation du PAP, au motif que l'employeur, n'ayant pas transmis certaines informations demandées par les syndicats, n'a pas négocié loyalement ?

C'est la question posée à la Haute juridiction. Dans cette affaire, une société avait engagé le processus électoral pour trois CSE d'établissements. Après échec des négociations du PAP, elle saisit la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) afin que soit fixée la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux. Face à la réponse approximative de l'administration, la société, étant dans l'impossibilité d'organiser les élections professionnelles, saisit le tribunal judiciaire afin qu'il fixe la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, conformément à l'article R. 2314-3 du Code du travail.

Le tribunal refuse de statuer, considérant que l'employeur n'avait pas mené loyalement la négociation du PAP en refusant de transmettre les fiches de postes réclamées par une organisation syndicale. Pour les juges de première instance, cette absence d'information empêchait la vérification de la concordance entre les tâches exercées et les classifications conventionnelles, et

donc, le rattachement à tel ou tel collège. Ils ordonnent la reprise des négociations avec communication des informations demandées.

La Cour de cassation sanctionne cette décision. Saisie en dernier ressort par l'entreprise, elle indique que si la Dreets ne rend pas de décision dans les deux mois, il appartient au juge de trancher lui-même le différend sur la base des circonstances de fait à la date où il statue. Le juge ne peut ainsi pas se retrancher derrière un manque de loyauté dans les négociations, en ce qu'il constitue le dernier rempart à l'échec des négociations. Le juge doit exercer pleinement sa compétence.

En 2022 (n° 21-11.420), la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que la Dreets ne pouvait décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux, qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales. Cette dernière décision complète ce raisonnement. Désormais, lorsque la Dreets ne statue pas dans les deux mois impartis, le tribunal judiciaire, statuant en dernier ressort, n'a pas cette possibilité de refuser de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges. Il doit exercer pleinement sa compétence pouvant ainsi réclamer des pièces complémentaires utiles à son appréciation. Comme en droit administratif, le juge des élections professionnelles pourrait exercer une « pleine juridiction » ou « plein contentieux », c'est à dire agir à la place de l'administration quand celle-ci ne prend pas de décision, et ainsi rendre lui-même la décision nécessaire.

Sophie Riollet

Égalité entre les femmes et les hommes

L'UNSA demande plus d'ambition à l'Europe



©Jacob Lund-stock.adobe.com

La nouvelle stratégie de l'Union européenne (UE) pour l'égalité entre les femmes et les hommes, est en cours d'élaboration. Elle fixera la vision de l'UE et les actions à mener pour la période 2026 à 2030. L'UNSA, aux côtés de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de ses affiliés, a pris une part active à la consultation menée par la Commission européenne cet été. En juin, lors d'une audition, puis en juillet, par une contribution écrite, l'UNSA a réaffirmé son engagement et ses propositions en faveur de l'égalité entre les genres.

Un changement de paradigme indispensable pour une égalité réelle

Parmi ses priorités, l'UNSA exige une tolérance zéro face aux violences faites aux femmes. Cela suppose l'application effective de protocoles dans tous les lieux de travail, une formation systématique des représentant·es du personnel, mais aussi des sanctions à l'encontre des entreprises défaillantes. Les victimes doivent pouvoir bénéficier de la prise en charge des frais liés aux violences, l'adaptation de leurs conditions de travail et surtout d'une protection renforcée de leur emploi, notamment par l'interdiction du licenciement.

La santé des femmes est un enjeu professionnel encore largement ignoré. Grossesse, pathologies menstruelles, endométriose ou ménopause restent trop souvent absentes des politiques de ressources humaines. L'UNSA appelle à des mesures concrètes : congé menstruel, aménagements de poste et accompagnement adapté lors du retour après congé ou arrêt maladie.

La reconnaissance du travail à valeur égale, enfin ?

Sur le plan salarial, l'UNSA réaffirme avec force le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Pour corriger des décennies de sous-évaluation du travail des femmes, une refonte des classifications professionnelles est indispensable. La négociation collective doit être renforcée pour rendre cette égalité salariale effective.

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle reste un autre point clé. Trop de femmes réduisent leur temps de travail ou quittent leur emploi pour s'occuper de proches. L'UNSA défend un congé parental mieux rémunéré, un renforcement des dispositifs pour les aidant·es, l'extension du congé paternité, un télétravail choisi et encadré, ainsi que le développement massif de services de garde et de soins accessibles.

L'égalité doit se construire dès l'école. Cela passe par un enseignement renforcé sur l'égalité filles-garçons et la prévention des violences sexistes. L'UNSA plaide également pour la mixité des métiers, l'égalité des chances dans les processus de recrutement et un meilleur accès des femmes aux postes à responsabilité.

Aucune de ces avancées n'est possible sans des moyens durables. L'UNSA rappelle la nécessité de financements publics stables, de services publics renforcés et d'une évaluation régulière des lois.

La future stratégie européenne ne peut se contenter de déclarations d'intentions, comme cela semble être le cas à ce stade. Elle doit inclure des mesures législatives contraignantes, des objectifs chiffrés, un calendrier précis et des financements dédiés.

Pour l'UNSA comme pour la CES, l'égalité professionnelle et sociale est bien plus qu'un principe : c'est une exigence de justice et un levier de progrès collectif.

L'UNSA a élaboré un violentomètre, outil pédagogique visant à identifier, prévenir et combattre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en milieu professionnel. Entre autres objectifs : sensibiliser aux différentes formes de violences sexistes et sexuelles, donner des repères clairs pour reconnaître les comportements problématiques ou illégaux.



Chloé Bourguignon - Jessica Guineau



“La protection
globale de
mes salariés,
un avantage
qui fait la
différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés
et motiver vos équipes, nous proposons des
solutions complètes en **santé, prévoyance
et épargne-retraite.**

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-1



Dans ce récit qu'on devine en grande partie autobiographique, Éric Fottorino met en scène un trio uni par l'amour, l'amitié et le désir de liberté : Jean Foscolani, dit Fosco, un jeune auteur épaulé par Clara, l'attachée de presse de la maison d'édition qui croit à son talent, et qui lui fait rencontrer Saïd, un écrivain algérien en exil menacé pour avoir dénoncé le fanatisme religieux et ses atrocités. Ce roman bouleversant, empreint de nostalgie, nous plonge dans l'univers du Paris littéraire de la fin du 20^e siècle, sur fond de drame algérien où le fanatisme des islamistes entendait faire taire des écrivains trop bavards.

Des gens sensibles
d'Éric Fottorino
aux Éditions Gallimard



Nous avons tous été des bébés mais hélas, personne ne s'en souvient. Les bébés demeurent des êtres mystérieux. Qui sont-ils ? Que comprennent-ils ? Comment apprennent-ils à parler ? Ont-ils des intuitions mathématiques, poétiques ? Pour lever un coin du voile sur un grand mystère de la vie, Zoé Varier convoque en 18 épisodes captivants des neuropsychologues, neuropsychiatres, ethnologues, historiens, nous invitant à réveiller la part de bébé qui sommeille en nous, afin de mieux comprendre nos origines.

Les super pouvoirs des bébés
Un podcast de France Inter

3 questions à



1 Vous soutenez qu'une guerre mondiale n'aura pas lieu... Pourtant la fuite en avant de Poutine dans sa guerre contre l'Ukraine ne risque-t-elle pas de nous entraîner dans un conflit généralisé ?

De nombreux pays ont conscience que déclencher une guerre leur coûterait plus cher que de ne pas le faire. Il y a plusieurs notions de rationalité, celle de Monsieur Poutine, qui ne fonctionne pas comme un homme d'État pragmatique, est de nature idéologique. Son objectif suprême est idéologique, pas économique, social, ou diplomatique. Il veut reconstruire un empire qui engloberait, tel celui de Catherine de Russie, une grande partie de l'Europe orientale. De ce point de vue, il se comporte de manière logique, quel que soit le coût -qu'il avait sous-estimé- de son intervention en Ukraine. C'est un impérialiste assumé, à certains égards extrêmement violent, mais pas apocalyptique. À cause de sa perception erronée de ses adversaires, il est intervenu sans véritable préparation en Ukraine, considérant que les Ukrainiens, les Européens, Biden ne réagiraient pas. Encouragé par l'abandon, la « trahison » des États-Unis, il a décidé de renverser la table, de tester l'OTAN. Le caractère encore relativement prudent de Poutine exclut probablement qu'il assume une véritable offensive militaire. Qui serait alors aux côtés de la Russie si elle attaquait de manière assumée un membre de l'OTAN ? Aucune puissance sérieuse. Certainement pas la Corée du Nord qui a rapatrié d'Ukraine dix mille soldats dans des

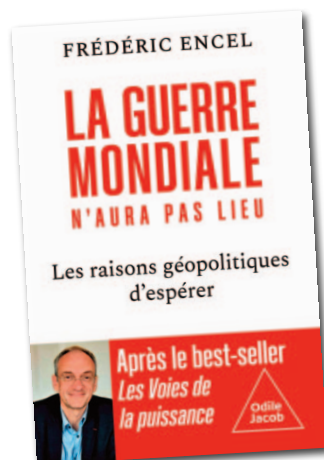
cercueils. Dans cette hypothèse, l'OTAN réagirait-elle conformément à son fameux articles 5 de solidarité ? Et comment réagirait Trump, alors que les Européens, seuls, ne pourraient pas agir avec la meilleure efficacité ? La crédibilité dissuasive est le meilleur pourvoyeur de la paix, et certainement pas le pacifisme ou une compromission « munichoise ». Face à la volonté de Poutine, nous devons continuer de monter en puissance. Je prône notamment depuis plusieurs années l'activation d'un tandem stratégique France/Royaume-Uni, les deux puissances militaires en Europe.

2 Le lâchage des États-Unis, le front anti-occidental affiché autour de la Chine, ne menacent-ils pas les grands équilibres géopolitiques qui ont permis d'éviter un conflit mondial depuis 80 ans ?

Dans l'histoire longue des relations internationales, les équilibres sont faits de déséquilibres. On n'a jamais connu plus de quelques décennies de paix sur l'ensemble de la planète. L'équilibre est une vue de l'esprit. En plus si on accorde à ce pseudo équilibre d'avoir maintenu la paix en Europe, cela n'a certainement pas été vrai au Proche-Orient, dans le sud-est asiatique, en Afrique subsaharienne. Dans une conception ethnocentrée, la guerre froide apparaît aux Européens comme un havre chronologique de stabilité et de paix. Sur le reste de la planète, des guerres terribles sévissaient. Après la chute de l'URSS et

Frédéric Encel

Frédéric Encel est essayiste, géopolitologue, maître de conférences à Sciences Po Paris et fondateur des Rencontres géopolitiques de Trouville-sur-Mer. Il est l'auteur de *La Guerre mondiale n'aura pas lieu : les raisons géopolitiques d'espérer* aux Éditions Odile Jacob.



du bloc communiste entre 89-91, ont suivi 15 ans de relations excellentes avec la Russie, alors que la Chine était bien loin de sa puissance actuelle et que les États-Unis étaient prédominants. Aujourd'hui, il s'agit d'une autre forme d'équilibre. La Chine a montré des images très spectaculaires de dizaines de milliers de soldats marchant parfaitement au pas. Face à la puissance américaine, les navires du pragmatique Xi Jinping n'ont pas encore franchi le détroit de Taïwan ! Ce qui me permet d'être optimiste à ce propos, c'est que la Chine ne fait pas la guerre. Par les écrits des scribes, depuis 27 siècles, on sait que, tendanciellement, quelle que soit la nature de son pouvoir, impériale pendant des siècles, nationaliste quelques années, puis communiste, la Chine, parmi ses instruments de puissance, n'accorde pas la priorité à l'usage de la force létale et organisée. Cependant, il ne faut pas ignorer cette volonté idéologique concernant Taïwan qui appelle un nouveau rapport de force mondial.

3 Face au développement des guerres hybrides, la France et l'Europe ne sont-elles pas aujourd'hui dangereusement en retard ?

Le caractère hybride de la guerre est vieux comme la guerre. Des bas-reliefs illustrant la bataille de Kadech montrent que Ramsès II se servait de la propagande. On ne fait pas sérieusement la guerre exclusivement avec des soldats. Pour soumettre l'adversaire à sa volonté,

on utilise tous les moyens permettant de l'emporter. Mais oui ce qui est nouveau, d'une part, ce sont les supports et les moyens techniques par lesquels se développe cette propagande agressive, d'autre part c'est la capacité technique, via le cyber espace et Internet, de frapper des cibles non seulement militaires mais aussi civiles, infrastructurelles et potentiellement létales chez l'adversaire. Nous avons effectivement pris du retard sur cet aspect et sur tout ce qui concerne les rapports de force stratégiques et militaires dans le sens très large du terme. La cause, c'est que depuis les années 90, un concept complètement délétère de désarmement moral s'est imposé face à la réalité des temps très longs braudéliens selon lequel, de toute façon, la paix perpétuelle n'existe pas, la faiblesse est belligène et entraîne l'appétit de régimes qui ne partagent pas vos valeurs. Dans un sursaut moral et stratégique, la France qui s'impose, le Royaume-Uni et dorénavant - mais sera-ce durable ? - l'Allemagne, peut-être même l'Italie, entretiennent maintenant la certitude de se réarmer. En amont de toute politique, il faut une prise de conscience permettant en aval d'établir des objectifs, des stratégies, des coopérations. Il a fallu le choc salvateur du lâchage de Trump pour que cette prise de conscience s'impose enfin chez une partie des Européens.

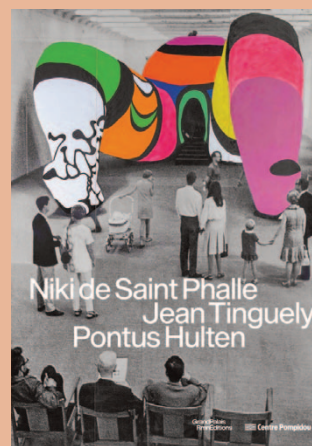
Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet



Au-delà de son incroyable biodiversité, l'Amazonie porte une richesse culturelle étonnante. Cette exposition met en dialogue les collections du musée avec des œuvres contemporaines d'artistes autochtones, nous invitant à repenser les frontières entre art traditionnel et art contemporain. Les œuvres d'hier et d'aujourd'hui témoignent de la richesse et de la vitalité des cultures amazoniennes.

Amazônia

est à voir au Musée du Quai Branly-Jacques Chirac jusqu'au 18 janvier 2026



Plongeons tête la première dans les œuvres fascinantes d'un duo d'artistes complices, Niki de Saint Phalle et Jean Tinguely, dont la créativité foisonnante a bousculé les normes établies. Un hommage est aussi rendu ici à l'historien d'art suédois Pontus Hulten qui s'est attaché, sans concessions, à soutenir leur art libre, participatif et révolutionnaire.

L'exposition Niki de Saint Phalle, Jean Tinguely, Pontus Hulten est à voir au Grand Palais jusqu'au 4 janvier 2026

À la Foire de Châlons, l'UNSA a pris ses quartiers !

Du 29 août au 8 septembre 2025, l'UNSA était présente à la Foire de Châlons. Deuxième salon agricole derrière le salon de l'Agriculture parisien, il a réuni 250 000 visiteurs, 800 exposants cette année ! Merci aux militants de l'UNSA Grand Est et à toutes celles et ceux qui ont participé à cet événement, et à celles et ceux qui ont accueilli et proposé des échanges sur des thématiques et problématiques intéressant tous les salariés et retraités !



Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

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

NÉGOCIER UNE SOLUTION DÉJEUNER À IMPACT

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

■ Soutenir le pouvoir d'achat

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

■ Inciter à une consommation plus responsable

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

■ Soutenir le commerce de proximité

- Un dispositif qui contribue à la redynamisation des territoires



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

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



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2025

Découvrez le **mémento social 2025**, un outil pratique qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale : indemnités journalières, pension d'invalidité... ;
- les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;
- les montants des remboursements de frais médicaux.

Pour plus d'informations, contactez-nous :

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Accédez
au mémento
social 2025



www.groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS