

UNSaMag

UNSA Magazine • N°248 avril-mai 2025 • prix : 2,50 €

L'UNSA PROGRESSE ENCORE !



Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

La voix de l'UNSA résonne dans le privé

C'est une dynamique claire, une confirmation précieuse : l'UNSA continue de progresser dans le secteur privé. Merci à toutes celles et ceux qui, sur le terrain, avec détermination, engagement et humanité, font grandir notre organisation jour après jour.

Ce résultat, nous le devons à un syndicalisme libre, pragmatique et exigeant. Celui qui refuse les postures inutiles pour se concentrer sur l'essentiel : défendre les salarié·es, conquérir de nouveaux droits, être force de proposition pour une société plus juste.

La progression électorale de l'UNSA n'est pas un hasard. Elle traduit l'attente d'un syndicalisme moderne, responsable et combatif sans être enfermé dans des postures idéologiques. Un syndicalisme qui parle vrai, qui agit concrètement et qui met l'humain au cœur de son action.

C'est aussi un formidable encouragement pour l'avenir. Continuons à tisser ce lien de confiance, à renforcer notre présence dans toutes les entreprises, grandes ou petites. Chaque voix, chaque adhésion, chaque élu compte. Plus forts dans le privé, nous serons plus forts partout.

L'UNSA avance, fidèle à ses valeurs d'émancipation, de dialogue et de solidarité. Ensemble, nous continuerons à faire bouger les lignes !

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

- Nouvelles sections **4**
- L'UNSA aux élections CSE **5**
- Représentation interprofessionnelle du privé **6**

Actu nationale

- Syndicalistes retraités européens **7**
- Aidants, piliers trop souvent invisibles **8-9**
- Usure professionnelle **10**
- ECAP : liste d'exclusion **11**
- Réforme de l'assurance chômage 2019-2021 **12-13**
- Réguler l'installation des médecins **14**
- Jugements encourageants en matière de logement **15**
- Racisme, antisémitisme et xénophobie au travail : c'est non ! **16**

Laïcité

- Quand les religions s'invitent au travail **17**

Transformation écologique

- L'adaptation au changement climatique **18**

Fonction publique

- Mobilisation UNSA FP du 3 avril **20**
- Fonction publique et ses agents : rôle essentiel **21**

Europe

- Pour une industrie européenne propre **22**

Focus juridique

- Désaccord entre CSE et employeur, conséquences ? **24**
- Être licencié quand on conteste son inaptitude ? **25**

IRP

- Retraites : corriger les inégalités femmes-hommes **26**

Culture et Société

- 3 questions à Frédéric Marchand, secrétaire national UNSA **28**
- Prix du Roman d'entreprise et du travail
Prix de la BD « Les Bulles du Travail » **29**

Société

- Rapport au travail : le Covid et ses suites **30**

Adhésion UNSA Magazine **30**

Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 9673 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines.

Santé privée

- Centre de radiologie Venduvre
Caen (14) - 16 salariés
- Association du Sourire
et du Bien-être Bucco-Dentaire
Paris (75) - 433 salariés

Santé publique

- Établissement médico-social l'Âge Bleu
Mouy (60)
- Centre hospitalier la Meynardie
St Privat-en-Périgord (25)

Sécurité sociale

- CPAM de Lot-et-Garonne
Agen (47) - 279 salariés

Bureaux d'études techniques

- Computacenter France
Roissy-en-France (95) - 3691 salariés
- Norgay
Paris (75) - 236 salariés
- MDT France
Paris (75)

Assurance

- Kéréis Solutions
Saint-Herblain (44)

Métallurgie

- Dutreix-schindler
Limoges (37) - 97 salariés

Industrie du cartonnage et du bois

- Keyor Magri
Thignonville (45) - 136 salariés
- Bic Écriture 2000
Montevrain (77) - 237 salariés

Bâtiment

- CBRE GWS France
Courbevoie (92) - 529 salariés

Industrie pharmaceutique

- Préciphar
Sèvres (92) - 327 salariés

Énergie

- Énedis CSE Pyrénées et Landes
Pau (64) - 914 salariés

Habitat

- Société Dauphinoise pour l'habitat
Grenoble (38) - 366 salariés

Activités du déchet

- Polyreva
La Courneuve (93) - 266 salariés
- Coved Est Ensemble
Noisy -le-sec (93) - 54 salariés

Transport routier

- Transdev Brie et 2 Morin
Coulommiers (77) - 284 salariés

Transport urbain

- SEMOP Agglo bus
Cayenne (973) - 190 salariés

Secteur agricole

- Collines Jardins
La Gaude (06) - 58 salariés

Secteur agricole

- Sté Javir (Hyper Intermarché)
Glisy (80) - 160 salariés
- Sté Bedesoline (Super Intermarché)
Canet-en-Roussillon (66) - 60 salariés

➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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



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



Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 248 AVRIL-MAI 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 : MAI 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

Groupe Altice : l'UNSA confirme sa 1^{ère} place

Le groupe Altice réunit 16 000 salariés principalement dans les conventions collectives des télécommunications, mais aussi le commerce de l'audiovisuel et de l'électronique, les bureaux d'études et les travaux publics.

Altice regroupe les entreprises SFR, RMC Sport, ERT Technologie....

Présente dans 13 CSE sur 16, l'UNSA arrive en 1^{ère} place avec près de 4800 voix soit 45,8 % des suffrages avec plus de 250 élus CSE. La CFDT obtient 20,9 % et la CFTC 17,6 %. Les autres syndicats CGT, SUD, FO ne sont plus représentatifs.



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

Agglo'Bus - Cayenne (973) - Transport urbain de voyageurs - 131 salariés

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 37,1 % et 3 sièges au CSE. Les 3 autres syndicats (FO, CFTC, CGT) font moins de 21 %.

SNCF Voyageurs Étoile Amiens - Amiens (80) - Transport ferroviaire - 470 salariés

Nouvelle filiale de la SNCF, l'UNSA devient le 1^{er} syndicat avec 26,1 % et 3 sièges au CSE.

SNCF Voyageurs Loire Océan - Nantes (44) - Transport ferroviaire - 118 salariés

Nouvelle filiale de la SNCF, l'UNSA arrive en 2^e position avec 27,3 % des suffrages.

Cilway - Cormeilles-en-Parisis (95) - Transport routier - 102 salariés

L'UNSA obtient 36,4 % et 2 sièges derrière la CGT majoritaire.

UES Elogie Siemp Soreqa - Paris - Immobilier & gardiens d'immeubles - 614 salariés

L'UNSA devient le 2^e syndicat avec 36,5 % et 7 sièges, arrivant seulement à 2 voix de la CGT.

PPP Diramode (Pimkie) - Villeneuve-d'Ascq (59) - Succursales de vente d'habillement - 915 salariés

Malgré la baisse de 47 % des effectifs en 6 ans, l'UNSA confirme sa place de leader avec 39,3 % des suffrages, progressant de 20 points et 6 sièges. La CFDT obtient 24,1 % et la CGC 23,8 %. La CGT et FO perdent la représentativité.

Association hospitalière Sainte-Marie

L'un des plus importants employeurs de la branche FEHAP - 6 CSE - 5365 salariés.

L'UNSA talonne la 1^{ère} place obtenant 815 voix et 31 %, arrivant à 29 voix de la CGT.

Cela représente 300 voix supplémentaires et une progression de 4 points.

La CGT perd 7 points, FO et la CGC sont stables.



Association Hospitalière
SAINTE-MARIE

- **CSE de Clermont-Ferrand (63) - 1180 salariés** : l'UNSA confirme sa place de syndicat majoritaire avec 56 %.
- **CSE de Privas (07) - 1056 salariés** : l'UNSA talonne la CGT avec 42 %, progressant de 7 points.
- **CSE de Rodez (12) - 860 salariés** : l'UNSA confirme sa 2^e place avec 36,7 % des suffrages, progressant de 3 points.
- **CSE de Nice (06) - 868 salariés** : l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 22,6 % des suffrages, gagnant 11 points.
- **CSE de Ste-Foy-les-Lyon (69) - 94 salariés** : l'UNSA obtient 100 % des voix.
- **CSE de Puy-en-Velay (43) - 1266 salariés** : pas encore de liste UNSA.

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

Glossaire :

CSE : Comité social et économique - FEHAP : convention collective de l'hospitalisation privée non lucrative

Gilles Mondon

Représentativité interprofessionnelle du privé : l'UNSA monte... encore !

Les résultats du cycle 2021-2024 sont maintenant connus et ils confirment que l'UNSA continue sa progression.

➤ Au niveau national interprofessionnel

L'UNSA continue sa progression en cumulant 315 585 voix, soit 6,45 %. Cela représente 15 421 voix supplémentaires.

C'est une croissance de 5,1 % de nos voix et ce malgré la baisse de participation lors de l'élection TPE.

Dans les seules élections CSE, l'UNSA progresse passant de 5,4 % à 6,0 % et gagne près de 25 000 voix.

Cycle	CFDT	CGT	FO	CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES
2021-2024	26,58 %	22,21 %	14,91 %	12,95 %	9,58 %	6,45 %	3,43 %
2017-2020	26,77 %	22,96 %	15,24 %	11,92 %	9,50 %	5,99 %	3,80 %

Évolution du score interprofessionnel privé

➤ Dans les branches

L'UNSA obtient un score supérieur à 8 % dans 81 branches.

Avec les restructurations de branches, l'UNSA devrait être représentative dans environ 73 branches.

L'UNSA devient le 1^{er} syndicat dans une dizaine de branches notamment:

- Transport aérien : 17,6 % +3,5 points
- Cabinets dentaires : 37 %
- Commerce d'articles de sport : 31 %
- Sociétés de HLM : 21 % +2,3 points
- Agents généraux d'Assurance 28,2 % +5,4 points
- Couture parisienne & métiers de la mode : 27 % +10 points
- Conseil et élevage : 21,2 %
- Fédérations de chasse - activités cynégétiques : 65,5 % +10 points

Composition des chambres d'agriculture

Branche professionnelle	Évolution en voix
Bureau d'étude technique Ingénierie conseil BETIC	+ 4200
Transport aérien	+ 4100
Transports routiers	+ 2600
Commerce à prédominance alimentaire	+ 2400
Maroquinerie	+ 2050
Commerce Équipement Ménager & Électronique	+ 1900
Banque	+ 1400
Travaux publics	+ 1100
Services à la personne	+ 1100
Transports urbains voyageurs	+ 1100

La mesure d'audience de la représentativité syndicale se fait par l'agrégation des voix :

- des élections CSE des entreprises de début 2021 à fin 2024 ;
- du scrutin de l'élection TPE de fin 2024 ;
- des élections des chambres d'agriculture (collège 3A) de début 2025.

Au niveau interprofessionnel, comme dans les branches professionnelles, l'audience minimale pour la représentativité est de 8 %.



Plus d'informations
à retrouver sur
unsa.org

Gilles Mondon

Les syndicalistes retraités européens prennent la parole



©Анна Безрукова-stock.adobe.com

Cette année l'Assemblée générale de mi-mandat de la Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA) se déroulera à Paris du 13 au 15 mai. La FERPA, membre de la Confédération européenne des syndicats (CES), est forte de 10 millions de membres dans 21 pays européens. Elle rappelle et souligne le rôle et la place des retraités en Europe, la nécessité de leur assurer un niveau de vie décent et de protéger la liberté de prendre sa retraite dans la dignité.

Lors de son dernier congrès d'avril 2023, elle a confirmé ses positions reprises dans son manifeste (<https://retraites.unsa.org/congres-de-la-ferpa>). Deux années se sont écoulées depuis, rendant nécessaire une mise à jour de ces orientations. Ainsi, les 13, 14 et 15 mai 2025, la FERPA tiendra son Assemblée générale de mi-mandat à Paris. Les six organisations syndicales françaises membres de la FERPA, unies, sont chargées de l'organisation de cette assemblée, qui se déroulera dans les locaux du CESE.

L'actualité politique internationale fera inmanquablement l'objet de nombreux échanges entre les représentants des différents pays européens. Les conflits en cours soulèveront de nombreuses interrogations : quel impact auront-ils sur la vie sociale et sociétale des Européens ? À cela s'ajoute la dimension économique, avec les premières décisions du nouveau président des États-Unis, qui ouvrent un nouveau front à suivre de près. À partir de 2019, l'Union européenne (UE) s'était positionnée comme pionnière en matière de politique environnementale, notamment par le « Pacte vert » qui destiné à engager l'Europe dans la transformation durable. Mais depuis quelques mois, un net changement de cap s'opère. Les mots durabilité, soutenabilité, résilience ont été remplacés par les mots compétitivité, performance, dérégulation, qui menacent fortement le travail humanisé. Par ailleurs, la FERPA dénonce le recul de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou les protections antidiscriminatoires (âge, handicap, orientation sexuelle, religion...).

De nombreux sujets comme le pouvoir d'achat, l'accès aux soins, les logements adaptés, entre autres, restent posés dans des termes similaires d'un pays européen à l'autre.

Par ailleurs, le déséquilibre démographique entre actifs et retraités ne cesse de s'aggraver, fragilisant de plus en plus le système de retraite par répartition. Ce défi n'est pas propre à la France : il concerne l'ensemble des pays européens.

L'introduction d'une part de capitalisation, prônée par certains, ne ferait qu'accentuer l'écart entre les pensionnés à l'aise et les plus modestes. Sans parler des risques sur le montant des retraites qui pourrait fluctuer en fonction de l'humeur de la bourse.

Sur tous ces sujets, il est absolument nécessaire que les OS de tous les pays européens se montrent solidaires afin de porter les revendications concernant les retraités dans les instances de la CES et pour peser, ensemble, sur la Commission européenne.

Cette assemblée de mi-mandat sera également l'occasion de fêter les 30 ans de la FERPA.

À la FERPA, les militants s'expriment dans différentes langues, mais lorsqu'il s'agit de défendre les droits des retraités et personnes âgées, ils savent porter leurs revendications d'une seule voix !

L'équipe UNSA Retraités

Les proches aidants

Un pilier trop souvent invisible



©Personne âgée @Rawpixel

Les proches aidants jouent un rôle central dans la société mais sont trop souvent tenus à l'écart du débat public. Leur importance va continuer de s'accroître dans les années à venir avec le vieillissement de la population. Cet article revient sur leurs difficultés quotidiennes, les expérimentations en cours et les propositions que l'UNSA porte pour mieux les soutenir.

En France, entre 9 et 11 millions de personnes accompagnent au quotidien un proche en perte d'autonomie, gravement malade ou porteur d'un handicap. Ces proches aidants représentent un maillon essentiel de la solidarité intergénérationnelle. Parmi eux, on estime à environ 500 000 le nombre de jeunes aidants, souvent mineurs ou jeunes adultes, qui s'occupent d'un parent ou d'un membre de leur famille dans des conditions difficiles, sans reconnaissance ni soutien suffisant. Environ 1 jeune sur 20 serait même concerné au collège ou au lycée.

Une enquête de la DREES indique par ailleurs que près de 60 % des aidants déclarent manquer de temps pour eux-mêmes, et près d'un tiers se sentent psychologiquement épuisés.

Pour tous ces aidants, l'engagement repose sur un équilibre précaire : manque de reconnaissance, fatigue physique et morale, difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, isolement, complexité administrative...

Une reconnaissance encore trop partielle

Bien que le statut de proche aidant ait été reconnu juridiquement, les dispositifs actuels restent largement insuffisants. Le congé proche aidant reste peu utilisé en raison de son indemnisation trop faible et de la complexité de sa mise en œuvre. L'Allocation journalière du proche aidant (AJPA) ne donne lieu à une ouverture de droits que dans 39 % des cas en raison de critères d'éligibilité restrictifs ou du statut professionnel du demandeur qui ne permet pas d'accéder à cette prestation.

Quant à l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP), elle souffre aussi de freins multiples : lourdeur administrative, impact financier non totalement compensé pour les parents. Le manque d'information contribue aussi à freiner l'accès à ces dispositifs, en particulier pour les publics les plus isolés.

Les aidants sont aussi confrontés à l'épuisement, au renoncement aux soins et au repli social. La question du répit, pourtant cruciale, reste insuffisamment prise en compte. La mise en place de solutions de relais ou d'hébergement temporaire est encore trop limitée sur le territoire même si des initiatives sont en cours.

Une conciliation travail-aidance difficile

Nombre d'aidants exercent une activité professionnelle et doivent concilier leurs responsabilités avec leur emploi. Cette double charge est à l'origine d'un stress chronique, de carrières interrompues et d'une précarité financière accrue. Les salariés du privé et agents de la Fonction publique peuvent bénéficier de l'AJPA lorsqu'ils prennent un congé proche aidant, avec une indemnisation d'environ 62 € par jour, dans la limite de 66 jours par personne aidée, avec un plafond total de 264 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle... Ces plafonds peuvent se révéler insuffisants dans nombres de situations.

Les entreprises, les branches professionnelles et les employeurs publics doivent être davantage mobilisés pour favoriser des aménagements de poste, des horaires souples ou du télétravail.

Des expérimentations intéressantes

La CNAF, en lien avec la CNAM, a mené depuis 2023 des expérimentations d'« aller vers » les proches aidants sur plusieurs territoires. L'objectif est d'identifier proactivement les aidants, qu'ils soient ou non bénéficiaires d'une prestation, pour leur proposer un accompagnement personnalisé incluant bilan de santé, information sur les droits et orientation vers les bons interlocuteurs. Ces dispositifs ont reçu un accueil très favorable et pourraient être généralisés.

Par ailleurs, une expérimentation est en cours pour réformer l'AJPP, afin de simplifier les démarches, améliorer l'indemnisation, mieux informer les professionnels de santé et lever les freins à son utilisation.

Ces expérimentations ouvrent la voie à une politique plus offensive de repérage et de soutien aux aidants.

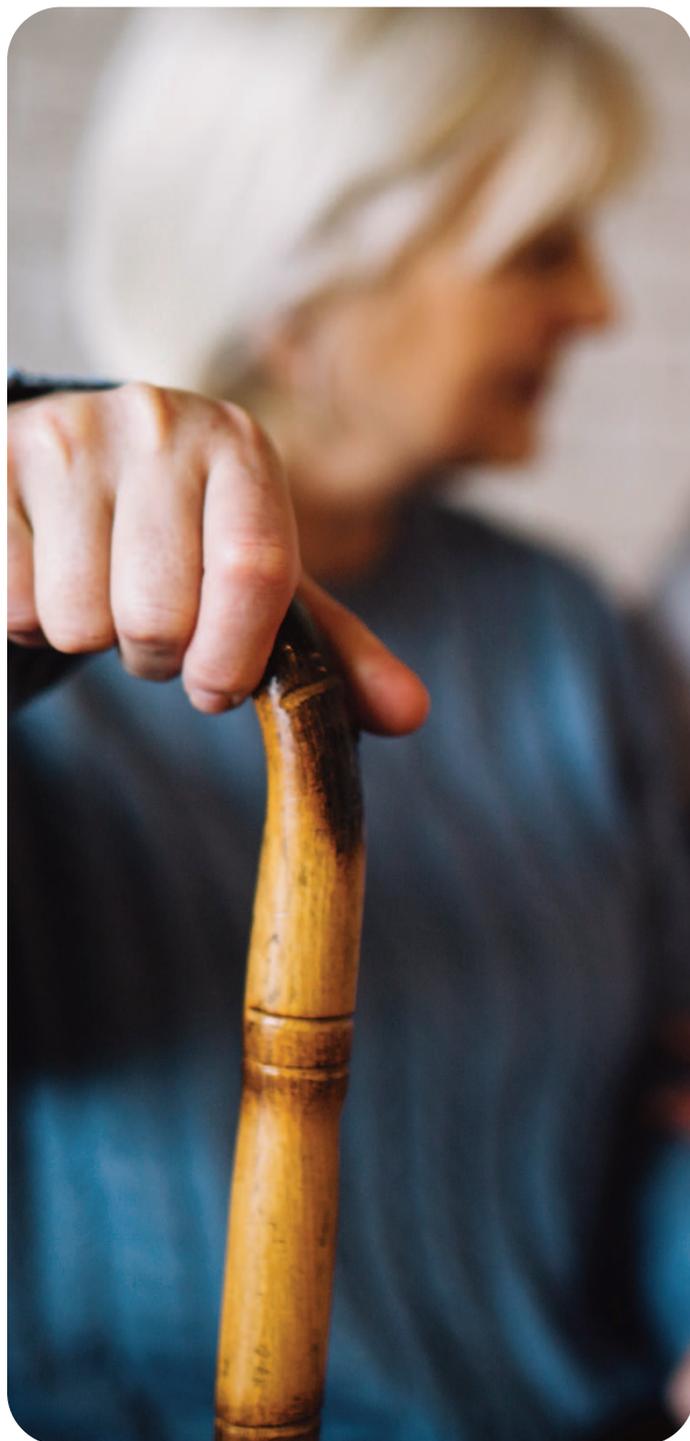
Les jeunes aidants : une réalité ignorée

Les jeunes aidants, souvent adolescents ou jeunes adultes, sont encore plus invisibles. Ils sont pourtant plusieurs centaines de milliers à s'occuper d'un parent, d'un frère ou d'une sœur en situation de dépendance. Une étude menée par le Défenseur des droits a montré les conséquences sur leur parcours scolaire, leur santé mentale et leur insertion sociale. Certains cumulent absences, retards et difficultés de concentration, avec un risque accru de décrochage. Des actions ciblées, à l'école ou à l'université, sont indispensables pour mieux les repérer et les soutenir.

Les propositions de l'UNSA

- **Mieux reconnaître le rôle des aidants** dans le droit du travail et dans les politiques sociales, en intégrant leur situation dans les accords collectifs et les conventions de branche.
- **Revaloriser l'AJPA et l'AJPP**, avec une indemnisation à la hauteur de la perte de revenu, un accès simplifié et l'augmentation des plafonds en nombre de jours.
- **Faciliter la conciliation emploi-aidance** en généralisant les droits à aménagement du travail, à des congés spécifiques et à un télétravail adapté.
- **Poursuivre le développement des solutions de répit** sur l'ensemble du territoire.
- **Mieux repérer et soutenir les jeunes aidants**, en lien avec les établissements scolaires et les services sociaux.

En reconnaissant pleinement les aidants et en leur donnant les moyens de poursuivre leur engagement sans sacrifier leur santé, leur vie professionnelle ou leur avenir, nous affirmons un choix de solidarité, de dignité et de justice sociale. Mais il est essentiel de rappeler que les aidants ne doivent pas devenir les suppléants d'un système défaillant. Leur rôle, aussi précieux soit-il, ne saurait se substituer à celui des professionnels du soin et de l'accompagnement. Renforcer les droits



©Aide_Personne âgée_@FreePik

et le soutien aux aidants ne peut en aucun cas compenser une politique publique insuffisamment ambitieuse et le manque de recettes de la branche autonomie...

C'est l'ensemble de notre modèle social qu'il faut adapter et renforcer pour que les aidants viennent en appui, et non en remplacement d'un service public, à la hauteur des enjeux démographiques et humains.

Martine Vignau

Usure professionnelle

La promesse non tenue du Fonds d'investissement

Créé dans le cadre de la réforme des retraites et de la loi de financement de la Sécurité sociale rectificative pour 2023, le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) devait permettre de mieux prévenir les risques professionnels dits « ergonomiques ». Deux ans plus tard, l'UNSA dénonce un manque de volonté flagrant des employeurs pour négocier sa pleine mobilisation au service des travailleurs.

Les risques ergonomiques, tels que le port de charges lourdes, les postures inconfortables et les vibrations mécaniques, qui ont été retirées du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) en 2017, sont à l'origine de la majorité des maladies professionnelles. L'Assurance maladie estime que les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent 87 % des maladies professionnelles indemnisées. Des pathologies évitables, dont les conséquences humaines, sociales et économiques sont considérables.

Véritable levier de santé au travail et faible contrepartie de la réforme des retraites, la création du FIPU en 2023 visait à lutter contre l'usure professionnelle et à améliorer les conditions de travail en renforçant les actions de prévention à destination des salariés exposés à ces facteurs de pénibilité. Pourtant en 2024, sur les 230 millions d'euros mobilisables depuis sa création, seuls 49 millions ont été effectivement engagés.

Pire encore, en avril 2025 seules 9 branches professionnelles avaient établi une cartographie des métiers et activités concernées par les risques professionnels « ergonomiques », conditions pourtant nécessaires pour bénéficier pleinement du fonds. Cette sous-utilisation révèle un manque d'implication flagrant des employeurs dans un dialogue social pourtant nécessaire.

L'UNSA déplore cette situation et réaffirme la nécessité de réintégrer ces facteurs de pénibilité dans le Compte professionnel de prévention (C2P).

Car le coût de l'inaction est bien réel. En 2022, les maladies professionnelles ont représenté plus de 2 milliards d'euros pour la branche maladie Accidents du travail-Maladies professionnelles. S'y ajoutent les coûts cachés mais induits tels que la perte de productivité (arrêts de travail, turn-over, etc.), sociaux (chômage, invalidité, etc.) ou humains, lorsqu'il impacte les revenus d'activité et les futures pensions de retraites des travailleurs. Tout le monde est perdant !



©Dusan Petkovic-stock.adobe.com

L'Institut national de recherche et de sécurité* explique : « l'accroissement des contraintes de productivité et l'intensification du travail dans un contexte de vieillissement de la population active expliquent leur nombre important ». Pour l'UNSA, le nombre de TMS, en l'absence de politique de prévention ambitieuse, ne pourra donc qu'augmenter dans les années à venir.

L'UNSA appelle donc à un sursaut. À l'heure où le gouvernement ne cesse de souligner la fragilité financière de notre pays, nous ne pouvons plus accepter que les finances publiques, comme les travailleurs, portent le coût de l'inaction des employeurs. Des leviers de prévention contre l'usure professionnelle existent, ils doivent s'en emparer.

Pour l'UNSA, l'État doit désormais suivre de près l'état des négociations dans les branches professionnelles et impulser une dynamique de prévention ambitieuse. Il en va de la santé des travailleurs comme de la soutenabilité de notre modèle social.

* Pour en savoir plus sur l'évolution des TMS, lire le dossier de l'INRS sur <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/statistiques.html>



Frédérique Galliat

ECAP : une liste d'exclusion qui ne dit pas son nom



©BGStock72-stock.adobe.com

Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières – ou ECAP – désignent des postes jugés incompatibles avec certaines limitations fonctionnelles. Officiellement, cette liste, définie par arrêté ministériel, vise à « protéger » les travailleurs dont le handicap pourrait présenter un risque pour eux-mêmes ou pour autrui. En réalité, elle fonctionne comme une barrière à l'emploi, excluant par principe des personnes en situation de handicap, sans évaluation individuelle, ni possibilité de compensation.

Au lieu de favoriser l'inclusion, les ECAP dressent une frontière arbitraire entre les personnes « aptes » et les autres, niant les principes mêmes de la Fonction publique et du droit du travail en matière de non-discrimination. Parmi ces emplois, répartis en 36 catégories, se trouve par exemple des postes d'agents de sécurité, de contrôleurs dans les transports ou encore de vendeurs polyvalents dans les grands magasins, etc. Ainsi, un candidat malentendant souhaitant devenir agent de sécurité peut se voir automatiquement écarté du métier au nom des ECAP, sans qu'aucune évaluation ne soit menée pour déterminer si une aide technique, une formation adaptée ou une organisation du travail spécifique pourrait lui permettre d'exercer ses fonctions.

Pour l'UNSA, l'existence même d'une telle liste entretient une vision dépassée du handicap. Les ECAP reposent sur une approche normative, déconnectée des évolutions technologiques, des progrès de l'ergonomie et des possibilités d'aménagement du poste de travail. Cette rigidité va à l'encontre d'une dynamique favorisant l'inclusion. En pérennisant ces critères d'exclusion, la législation freine l'accès à l'emploi de nombreuses personnes qualifiées et motivées.

L'organisation d'une évaluation individualisée, humaine, contextualisée et en lien avec les progrès des outils et des organisations

doit être la seule juge pour décider de l'aptitude ou non d'un travailleur à exercer tel ou tel métier.

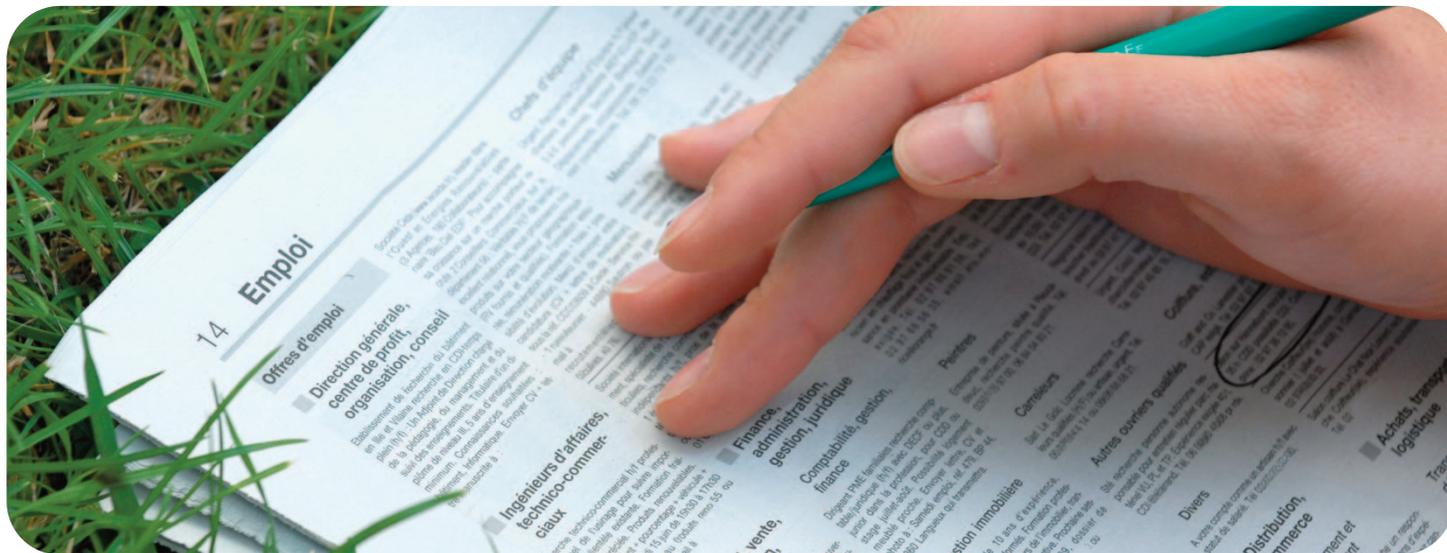
Au-delà de l'exclusion individuelle, les ECAP ont également un effet pervers à l'échelle collective. Ils permettent aux employeurs de minorer artificiellement leur contribution (à l'emploi ou financière en cas de non-respect) puisque les postes classés ECAP sont exclus du calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Autrement dit, plus un employeur déclare de salariés ECAP, moins il a besoin de s'engager en faveur de l'inclusion. Ce mécanisme encourage une forme de désengagement : plutôt qu'investir dans l'accessibilité et l'accompagnement, certains préfèrent contourner l'obligation en jouant sur les critères.

S'opposer aux ECAP, n'est pas remettre en cause la sécurité des travailleurs. C'est rappeler que chaque situation de handicap est singulière, que les capacités ne se mesurent pas à l'aune d'un tableau, et que l'inclusion n'est pas une option, mais une exigence. À ce titre, l'UNSA milite pour la suppression de cette liste. Des textes figés ne doivent pas décider de l'avenir professionnel d'un travailleur.

Frédérique Galliat

Réforme de l'assurance chômage 2019-2021

Une injustice identifiée



©manipulateur-stock.adobe.com

L'Unédic et la Dares ont récemment publié la version finale de leurs évaluations des effets de la réforme de l'assurance chômage mise en œuvre entre 2019 et 2021. Les conséquences ont été très préjudiciables pour les demandeurs d'emploi et les objectifs affichés, loin d'être atteints.

Cette réforme, décidée par un décret de carence en juillet 2019 après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux (échec en partie dû à un document de cadrage irréaliste), n'a réellement été mise en œuvre qu'au cours du deuxième trimestre 2021. En effet, la crise sanitaire liée à la Covid-19 ainsi que les recours, parfois victorieux, des organisations syndicales, dont l'UNSA, devant le Conseil d'État, ont entraîné des reports et suspensions d'exécution des différentes dispositions.

La dernière évaluation de l'Unédic et le rapport final du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage piloté par la Dares, arrivent globalement aux mêmes conclusions. Ils valident également les nombreuses alertes de l'UNSA sur l'injustice et les effets néfastes pour les demandeurs d'emploi de cette réforme et sur les moyens choisis inappropriés pour atteindre les objectifs affichés¹, à savoir accélérer le retour à l'emploi et favoriser l'emploi durable.

➤ Réforme du mode de calcul de l'allocation

La modification du mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) a conduit à inclure des jours non travaillés dans la détermination du salaire moyen sur lequel se base le calcul de l'allocation. Elle a entraîné la réduction de l'allocation chômage pour 1,1 million de demandeurs d'emploi aux parcours

professionnels fragmentés, ainsi qu'une augmentation de leur durée potentielle d'indemnisation².

Par rapport à l'application des règles précédentes, la baisse de l'indemnisation chômage pour ces personnes a été en moyenne de 16 %. Ceci a mené, malgré la hausse des salaires durant la période d'inflation et les différentes revalorisations des allocations chômage, au fait que l'allocation journalière moyenne à prix constant³ en 2024 (38 €) était inférieure à son niveau de 2018.

Les allocataires les plus concernés par cette mesure sont les travailleurs en contrats courts, les jeunes et les moins diplômés, renforçant encore plus leur précarité.

Selon la Dares et l'Unédic, la modification du mode de calcul de l'allocation aurait raccourci la durée entre la perte d'emploi et le premier emploi retrouvé. Pour les personnes aux parcours fragmentés, la part qui a retrouvé un emploi dans les 6 mois maximum aurait augmenté de 52 à 58 %. Cependant, cette légère hausse de la rapidité à retrouver un emploi se concentre sur des emplois non durables, dont la durée est inférieure à 6 mois. Les individus concernés, déjà précarisés, ont fait davantage de concessions (salaires, éloignement du domicile...) qu'auparavant et que la moyenne des autres allocataires dans le choix de leur emploi.

¹ Hormis les objectifs d'économies budgétaires.

² Cette augmentation de la durée d'indemnisation était censée compenser la baisse de l'allocation mensuelle, selon le ministère du Travail. Or, en 2023, un nouveau décret a réduit la durée d'indemnisation de 25 % pour tous les demandeurs d'emploi, ramenant la durée potentielle moyenne d'indemnisation à son niveau antérieur à la réforme du mode de calcul du SJR.

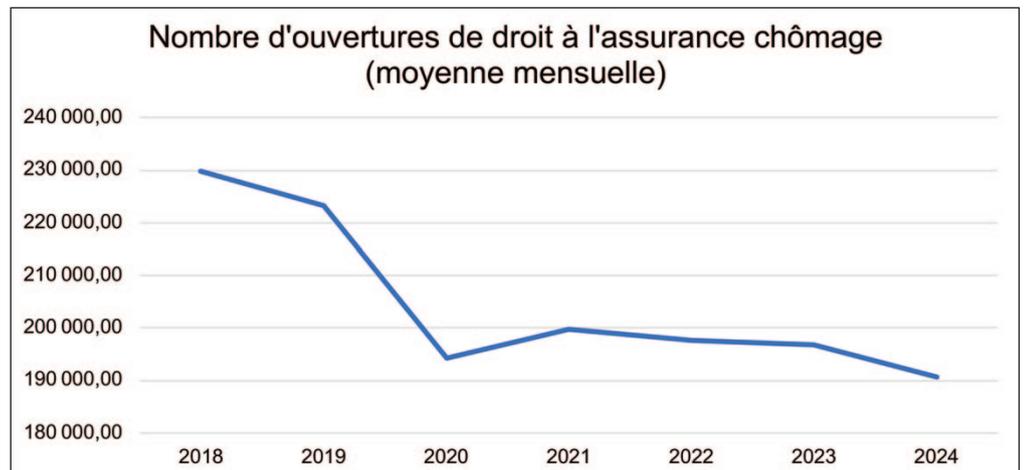
³ C'est-à-dire en tenant compte de l'inflation.

➤ Durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation

En plus de réduire l'allocation chômage de très nombreux demandeurs d'emploi, la réforme de 2019 a durci l'accès à l'indemnisation en remontant la durée minimum de travail pour être indemnisé de 4 à 6 mois, et en augmentant la durée de travail nécessaire pour recharger ses droits de 1 à 6 mois, supprimant de fait le principe du rechargement.

En conséquence, les entrées en indemnisation ont baissé de 15 % entre 2019 et 2023⁴ et les rechargements de droits de 44 %. Ici encore, les personnes les plus touchées sont celles en contrats courts, les jeunes et les moins diplômées.

Selon la Dares, les effets sur le retour à l'emploi sont très faibles et sont essentiellement portés par l'emploi peu durable. Par ailleurs, cette mesure a également conduit à une baisse des inscriptions à France Travail pour les nouvelles personnes non éligibles à l'indemnisation, les dispensant de fait d'un accompagnement vers la formation et la mise en relation avec des entreprises.



Source : Unédic, 2025

➤ Dégressivité et bonus-malus sur les contrats courts

S'agissant de la dégressivité de l'indemnisation chômage, qui peut atteindre 30 % pour les demandeurs d'emploi ayant les allocations les plus élevées, l'Unédic indique qu'elle a permis d'accélérer le retour à l'emploi des personnes concernées. Cependant, des compromis plus importants que pour les autres allocataires ont été faits sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, sur les trajets domicile-travail ainsi que sur les salaires.

Enfin, le bonus-malus sur les contrats courts, appliqué sur les cotisations d'assurance chômage des entreprises de certains secteurs d'activité, connaît des résultats plus que limités.

À noter qu'il était le pendant, côté employeur, de la réforme du calcul du SJR pour les demandeurs d'emploi. Et si ces derniers ont payé le prix fort, ce n'est pas le cas des entreprises, qui sont, avec l'État, les responsables de l'essor important des contrats courts depuis le début des années 2000 !

➤ Pour une assurance chômage qui protège financièrement

Pour l'UNSA, ces évaluations démontrent bien que l'objectif de la réforme de l'assurance chômage de 2019-2021 d'améliorer l'accès à l'emploi durable n'a pas été atteint, tout en aggravant la situation financière des allocataires.

Ce tableau noir pour les demandeurs d'emploi a encore été aggravé par la réforme de 2023 qui a réduit de 25 % la durée maximale d'indemnisation pour quasiment l'ensemble des allocataires. Si la nouvelle convention d'assurance chômage entrée en vigueur le 1^{er} avril apporte quelques avancées positives, elle érode également d'un autre côté les droits des demandeurs d'emploi.

L'UNSA milite pour une amélioration des règles d'assurance chômage en faveur des demandeurs d'emploi. En particulier, elles ne doivent pas pénaliser les travailleurs précaires aux parcours fragmentés et les conditions d'accès à l'indemnisation nécessitent d'être allégées.

Concernant les contrats courts, ce n'est pas aux plus faibles de payer. L'UNSA défend la mise en place d'un système de bonus-malus généralisé à l'ensemble des entreprises ainsi qu'une réforme du CDD d'usage, notamment en le limitant aux secteurs où il est vraiment indispensable.

⁴ L'amélioration de la situation sur le marché du travail aurait également joué sur cette tendance.

Réguler l'installation des médecins

Un enjeu majeur



©Syda Productions-stock.adobe.com

L'inégale répartition des médecins sur le territoire français est une réalité préoccupante : aujourd'hui, près de 8 millions de Français vivent dans un désert médical et 6 millions n'ont pas de médecin traitant. Si l'accès aux soins semble assuré dans les grandes agglomérations, de nombreux territoires ruraux et certaines zones périurbaines subissent une véritable pénurie.

Avec une densité moyenne de 3,3 médecins pour 10 000 habitants au niveau national, certains territoires sous-dotés tombent en dessous de 1,5 médecin pour 10 000 habitants. Les conséquences sont graves : renoncements aux soins, risques vitaux, allongement des délais d'attente, déplacements toujours plus longs pour obtenir une consultation. Cette fracture territoriale constitue une atteinte directe aux principes d'égalité et de protection de la santé.

Dans les déserts médicaux, les citoyens subissent une double peine : absence de suivi médical régulier et de prévention d'une part ; retards de diagnostic et progression de pathologies évitables d'autre part. Pour l'UNSA, ces pertes de chance sont inacceptables, car elles exacerbent des inégalités de santé déjà criantes.

Les limites des politiques incitatives

Depuis des années, les pouvoirs publics misent sur des mesures incitatives. La convention médicale de 2016, par exemple, prévoyait des aides à l'installation allant jusqu'à 50 000 € pour les médecins s'installant dans des zones sous-dotées. Entre 2017 et 2020, ce dispositif a mobilisé 71 millions d'euros. Pourtant, une étude de la Caisse nationale d'Assurance maladie révèle que ces incitations financières n'ont pas enrayer l'extension des déserts médicaux.

Face à cette inefficacité, l'UNSA appelle à une régulation plus stricte et équitable, s'inspirant des dispositifs existants pour d'autres professions de santé réglementées, telles que les pharmaciens, chirurgiens-dentistes, infirmiers ou masseurs-kinésithérapeutes.

Une proposition de loi transpartisane porteuse d'espoir

Dans ce contexte, une proposition de loi transpartisane, signée par plus de 250 députés, représente une lueur d'espoir. Adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 2 avril 2025, son premier article propose de conditionner l'installation des médecins dans les zones bien pourvues au départ d'un confrère ou d'une consœur. L'objectif est clair : rééquilibrer l'offre de soins en faveur des territoires sous-dotés. Cette mesure réaffirme que l'accès aux soins est un droit fondamental, quitte à bousculer certains principes établis.

Les autres volets de cette proposition de loi examinés début mai, poursuivent cet objectif. Ils incluent, notamment, la suppression de la minoration du remboursement pour les patients sans médecin traitant, le rétablissement de l'obligation de permanence des soins les soirs, week-ends et jours fériés, ainsi que l'accès à une formation en première année de médecine dans chaque département.

Une fois adoptées par les députés, ces mesures devront être validées par les sénateurs. Bien que le chemin vers une adoption complète soit encore semé d'embûches, l'urgence ne peut être sous-estimée : l'accès aux soins pour toutes et tous, quel que soit son lieu de résidence, est un droit fondamental inscrit au cœur de notre pacte républicain. Face aux pressions et manœuvres visant à empêcher l'adoption de cette loi, l'UNSA en appelle à la responsabilité des parlementaires, à une mobilisation collective pour soutenir cette réforme. Il est impératif que ce texte soit voté et mis en œuvre sans délai, afin de répondre aux attentes des territoires et garantir l'égalité de toutes et tous devant la santé.

Retrouver sur unsa.org la position de l'UNSA sur le « Pacte de lutte contre les déserts médicaux » présenté le 25 avril par le Premier ministre.

Camille Patthey

État et propriétaires sanctionnés

Un tournant pour le droit au logement



©bernardbodo-stock.adobe.com

Deux décisions récentes et une nouvelle initiative viennent conforter les revendications en faveur du droit au logement. Entre condamnations de l'État et sanctions contre les abus de propriétaires, la justice donne raison aux locataires et aux collectivités. L'UNSA, engagée de longue date pour un logement accessible et digne, salue ces avancées majeures.

Une décision de justice historique qui conforte l'encadrement des loyers

Pour la première fois à Lyon, un propriétaire a été condamné par le tribunal judiciaire à rembourser 4008,35 € à deux colocataires, dont le loyer dépassait le plafond imposé par la législation sur l'encadrement des loyers. Ils payaient chacun 600 € par mois, alors que le loyer de référence était fixé à 383 €. En plus du remboursement, le bailleur a dû verser 1600 € de dépens.

Cette décision judiciaire marque un tournant : elle démontre que le dispositif d'encadrement peut être un levier concret pour lutter contre les loyers excessifs. Elle devrait encourager d'autres locataires à défendre leurs droits.

L'UNSA se félicite de cette avancée, elle qui a toujours soutenu la mise en œuvre de l'encadrement des loyers et qui demande depuis longtemps non seulement l'application stricte de ce dispositif, mais aussi son extension à davantage de territoires et son évaluation régulière pour en mesurer l'efficacité. Ce jugement valide l'utilité de cet outil, à condition qu'il soit respecté, contrôlé, et renforcé.

Condamnation de l'État pour carence en matière d'hébergement d'urgence

Dans une décision historique, le tribunal administratif a condamné l'État à rembourser à la ville de Grenoble 76 802 €

pour avoir hébergé, pendant plus de deux ans, une mère isolée et ses cinq enfants. Cet arrêt, premier issu des recours lancés en février 2024 par cinq grandes villes – Bordeaux, Grenoble, Lyon, Rennes et Strasbourg – dénonce un système d'hébergement d'urgence que les maires jugent « inefficace et indigne ». Alors que 330 000 personnes restent sans domicile en France, selon la Fondation pour le logement des défavorisés, les élus, après des tentatives infructueuses de recours gracieux auprès des préfetures, réclament une refonte d'un dispositif « à bout de souffle ».

Bien que les demandes portées par les cinq collectivités soient différentes et qu'il parait difficile de présumer des décisions des autres tribunaux administratifs, cette victoire est encourageante et intéressante sur le fond. Elle pourrait inciter d'autres municipalités à rejoindre le mouvement pour obtenir le remboursement de leurs dépenses, tout en forçant l'État à tenir la promesse faite en 2017 de ne laisser personne dans la rue. L'UNSA se félicite de l'initiative, estimant qu'elle inscrit la justice dans une obligation de résultat en matière d'hébergement d'urgence.

Les associations aussi mettent l'État face à ses responsabilités

Un collectif d'associations a déposé deux recours devant le tribunal administratif de Paris, accusant l'État de « carence fautive » dans sa lutte contre le mal-logement. L'un vise l'hébergement d'urgence, où 6000 demandes restent non satisfaites chaque nuit, l'autre porte sur le droit au logement opposable (DALO), avec près de 103 000 ménages en attente.

L'UNSA soutient cette nouvelle initiative et exige de l'État des mesures concrètes qui répondent aux besoins des ménages et à l'urgence de la crise du logement en France.

Rachel Brishoual

Racisme, antisémitisme et xénophobie au travail

C'est non !



Le 21 mars 2025, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'intersyndicale CFTD, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU et Solidaire a lancé une campagne contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail, depuis la Bourse du Travail de Paris.

Cette initiative intersyndicale, est une action inédite visant à sensibiliser face à un fléau croissant dans tous les milieux professionnels trop souvent ignoré ou mal traité par la justice. Elle marque une première étape pour informer les salariés et inciter les entreprises ou services publics à agir contre le racisme et les discriminations, qu'elles soient conscientes ou non.

Concrètement la campagne s'articule autour de deux grands axes :

- Une campagne d'affichage déployée dans les entreprises et les services publics, avec un message clair : « Racisme, antisémitisme, xénophobie au travail : c'est non ! ».
- La diffusion de tracts pour informer les salariés sur leurs droits et leur rappeler qu'ils peuvent compter sur le soutien des syndicats !

En ouverture de cette journée de lancement, la Défenseure des droits Claire Hédon a fait un constat alarmant : hausse des actes racistes (+11 % en 2024) et forte part de discriminations dans le monde professionnel (43 %). Elle a salué le travail collectif de l'intersyndical face à « l'essoufflement des politiques publiques » et a rappelé l'urgence d'agir contre un phénomène massif et systémique.

Laurent Escure, secrétaire général de l'UNSA, a précisé que cette campagne a été initiée en réaction à « une explosion de la libération de la parole et des actes racistes, antisémites et xénophobes ». Il a dénoncé « une offensive de haine organisée partout autour du monde » et a insisté sur l'importance de l'unité syndicale : « le fait que l'on soit tous ensemble n'est pas anodin », mettant en avant la nécessité de défendre le pacte républicain au-delà des différences syndicales.



Pour Laurent Escure, il est nécessaire de former nos représentants du personnel et nos militants, et nous devons « faire en sorte que les victimes de racisme, de discrimination ou d'antisémitisme considèrent les syndicalistes comme des personnes légitimes pour traiter le sujet. »

L'objectif de cette campagne commune est aussi de confronter les employeurs à leurs responsabilités. Lors de la table ronde, Laurent Escure a précisé que c'est « une manière de dire que si vous avez un problème avec la couleur, l'origine ou la religion réelle ou supposée d'une personne, vous avez un problème avec le syndicalisme, (...) nous faisons bloc pour porter le drapeau des valeurs ».

Le syndicalisme doit être fondé sur la solidarité et la défense des droits de toutes et tous. Un message qui doit être partagé alors que le Rassemblement national tente de se présenter, à tort, comme le défenseur des intérêts des travailleurs.

Retrouvez l'ensemble de la campagne sur le site de l'UNSA unsa.org

Karine Autissier

Quand les religions s'invitent au travail



©blvdone-stock.adobe.com

Une récente enquête Toluna Harris Interactive réalisée pour l'Institut supérieur du travail et le CRIF atteste d'une hausse du fait religieux en entreprise.

L'expression religieuse tend à augmenter dans le monde du travail. La progression n'est pas spectaculaire comparativement à la précédente enquête réalisée en 2021 par des organismes ici rassemblés pour cette étude. Elle accuse néanmoins une hausse continue et révèle notamment une fracture générationnelle. En effet, les jeunes salariés sont plus enclins à accepter les revendications religieuses dans les espaces et les temps de travail. Si environ un tiers des salariés interrogés se disent favorables à des aménagements en fonction de la religion, la proportion grimpe à deux tiers pour les 18-24 ans du panel.

Parmi les phénomènes en hausse par rapport à 2021, les salariés acceptent à 44 % (contre 56 % donc) qu'une personne refuse de manger avec ses collègues pour des raisons religieuses. Respectivement 28 % et 21 % trouvent acceptable qu'une personne ne serre pas la main d'une personne de l'autre sexe ou refuse de s'asseoir là où une personne de l'autre sexe s'est précédemment assise. Les plus jeunes valident majoritairement l'introduction de ces normes confessionnelles dans l'environnement de travail.

L'enquête évoque aussi les perturbations ressenties par les salariés vis-à-vis de faits religieux dans le cadre de travail. Les deux-tiers se déclarent dérangés par ces manifestations, le taux s'élevant à 88 % si on interroge les représentants du personnel. Lorsque des cas se présentent, les salariés affirment en parler d'abord avec des collègues, mais aussi - moins fréquemment - avec les délégués syndicaux ou les représentants du personnel, une tendance à la hausse depuis 2021.

Esprit de concorde

Globalement, plus des trois quarts des salariés ayant eu connaissance de faits religieux jugent que la situation a été relativement bien gérée. Si des compromis pragmatiques sont le plus souvent trouvés, il peut aussi advenir que les considérations religieuses priment, par exemple avec des recrutements ciblés pour constituer des équipes de personnes de même confession afin de « limiter les conflits » ou alors par l'aménagement de salles séparées selon les religions pour les repas.

À la suite de cette enquête, le sociologue Serge Guérin, le communicant Vincent Lamkin et le philosophe Pierre-Henri Tavoillot signaient une tribune estimant que la laïcité est partie prenante de la responsabilité sociale. « *S'il faut parler le langage de la laïcité en entreprise, écrivent-ils, ce n'est pas au nom de la neutralité, mais de l'aspiration à une vie commune apaisée. C'est parce que la religion s'invite de plus en plus dans l'entreprise qu'il faut y convier aussi la laïcité afin de permettre aux croyances et aux incroyances de s'accorder dans l'intérêt commun. C'est ce précieux esprit de concorde qui justifie à nos yeux qu'il faille d'urgence intégrer la laïcité au domaine de la 'responsabilité sociale et environnementale' des organisations* ».

Un débat qui se posera sans doute dans les années à venir.

Philippe Fossier

L'adaptation au changement climatique

Une opportunité pour agir



©Boonterm-stock.adobe.com

Le 3^e Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) a été dévoilé en mars dernier après la phase de concertation publique organisée fin 2024. Destiné à adapter la France aux impacts du réchauffement, il prévoit 52 mesures dont certaines concernent très directement les salariés.

Préparer la France à une hausse de 4° des températures d'ici 2100. Telle est l'ambition affichée de ce 3^e Plan, qui fait suite au précédent, lancé en 2018, et qui prévoit le renforcement d'un certain nombre d'axes. L'accent est mis sur la dimension territoriale des actions destinées à anticiper ces évolutions. Des COP régionales ont ainsi permis de mieux identifier les attentes des acteurs locaux. Chaque préfecture sera dotée d'un référent pour la « mission adaptation » du département, en particulier pour fluidifier les relations entre collectivités territoriales et opérateurs de l'État.

Le 3^e PNACC bénéficie d'un effort financier renforcé. Créé en 1995, le Fonds Barnier connaît ainsi une hausse de 75 millions d'euros pour être porté à hauteur de 300 millions. Il est orienté vers les collectivités territoriales, les entreprises et les particuliers les plus exposés aux catastrophes naturelles. Le Fonds Vert, doté d'un budget de 260 millions, est lui orienté vers l'adaptation des collectivités locales aux impacts du changement climatique. Les agences de l'eau verront de leur côté leurs crédits hissés à hauteur de 1 milliard d'euros, là aussi pour mettre en œuvre des mesures de prévention. Trente millions seront spécialement dédiés à la problématique des sols argileux qui, en gonflant ou dégonflant en fonction des variations de températures, engendrent des dégâts substantiels aux habitations.

Prévention et investigation

Parmi les 52 mesures du PNACC, plusieurs concernent le monde du travail, en particulier pour améliorer la protection des salariés soumis aux canicules. Le 4^e Plan Santé au travail - qui couvre les années 2021-2025 - avait déjà anticipé les effets du changement climatique. Les mesures de prévention comme d'investigation - de la part de l'Inspection du travail - seront renforcées, avec un accent mis sur les DUERP*. L'adaptation au changement climatique devra être intégrée aux stratégies des entreprises avec aussi un conditionnement des aides publiques. Enfin, la préparation des agents publics aux enjeux de l'adaptation est poursuivie. D'ici 2027, les 5,7 millions de personnels concernés devront y avoir été formés, et parmi eux les 25 000 cadres de la Fonction publique de façon plus soutenue.

Le Haut Conseil pour le climat (HCC) a salué les mesures annoncées qui constituent un progrès pour l'adaptation au réchauffement. Toutefois, il préconise d'augmenter les moyens du plan pour mieux protéger la population des conséquences du réchauffement. Pour l'UNSA, l'adaptation au changement climatique ne doit pas être subie : elle doit devenir une opportunité pour renforcer la justice sociale, les droits des travailleurs et la solidarité territoriale.

* Document unique d'évaluation des risques professionnels

Philippe Foussier



“ 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**



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

3 avril

L'UNSA Fonction publique mobilisée pour le service public et les agents



De gauche à droite

- **Thierry Clair** - SG de la FASMI UNSA
- **Elisabeth Allain-Moreno** - SG SE-UNSA
- **Luc Farré** - SG UNSA Fonction Publique
- **Jean-François Forget** - SG UNSA JUSTICE
- **Morgane Verviers** - SG UNSA Education
- **Yann Le Baron** - SG UNSA Santé et Sociaux Public et Privé



Le Conseil national UNSA en soutien de la mobilisation d'UNSA FP



Devant Bercy

Réaffirmer le rôle essentiel de la Fonction publique et de ses agents

Les agents publics sont inquiets. Depuis plusieurs mois, ils constatent l'immobilisme, voire une défiance des gouvernements successifs envers eux. Pourtant, tout devrait inciter à agir pour la Fonction publique et ses agents, chevilles ouvrières des services publics.

Le contexte géopolitique percute la situation politique et économique de notre pays et nous oblige à imaginer un avenir dans lequel nos principaux schémas de pensée, issus notamment des drames de la première moitié du XX^e siècle, volent en éclats.

Malgré ces défis, nos sociétés européennes doivent garder le cap des valeurs fondamentales qui constituent leur modèle social : solidarité, égalité et respect des droits humains. Les services publics et les agents publics jouent un rôle crucial pour la préservation de ces fondamentaux en assurant des politiques, activités et missions essentielles, tout en garantissant des principes de justice et d'équité.

C'est pourquoi il ne faut pas renoncer au financement des services publics ni des dépenses sociales face à l'augmentation nécessaire des investissements pour la défense.

Si certains acteurs, au sein du gouvernement ou de partis politiques, tentent de se saisir de cette situation pour lier dépenses militaires et sujets sociaux tels que les retraites, à l'UNSA Fonction publique, nous pensons qu'il faut décorrérer les sujets. Oui à un consensus pour une hausse des crédits de défense, mais pas au détriment de notre modèle social, nos services publics.

En Allemagne, les dirigeants ont réussi à avancer sur un compromis transpartisan qui concilie, par le renoncement au dogme de 3 % de déficit budgétaire, l'établissement d'une enveloppe importante, plusieurs centaines de milliards, pour investir dans la défense et les infrastructures du pays, mais qui valide aussi des dépenses sociales et des hausses de salaires.

Sur ce modèle, l'activation de la clause de sauvegarde du pacte de stabilité et de croissance de l'Union européenne, qui permet aux États membres de déroger aux règles budgétaires en cas de crise (comme durant la pandémie Covid), devrait plutôt conduire dans notre pays à une discussion raisonnée permettant de concilier dépenses militaires renforcées sur le long terme et investissements pour atteindre nos objectifs sociaux, environnementaux et numériques.

Face à la montée d'un populisme exacerbé par les lobbies économiques et politiques les agents publics, stigmatisés, deviennent des cibles et des boucs émissaires. Il faut non seulement davantage les protéger, mais aussi reconnaître les missions qu'ils mettent en œuvre et les respecter. Cela passe notamment par des négociations salariales, des perspectives de carrière, la protection de leur santé, leur qualité de vie et leurs



Pour une hausse des rémunérations des agents publics en 2025 et en 2026

conditions de travail. Cela passe par des décisions renforçant, enfin, l'attractivité du secteur public.

La protection du secteur public est impérieuse à l'heure où le rôle de l'État est menacé. Sa fonction redistributive passe par les services publics. Sans quoi, les inégalités sociales qui n'ont cessé de s'amplifier vont encore se creuser.

Sans hôpitaux publics, sans écoles publiques, sans universités publiques, sans politique publique culturelle, sans police publique, sans justice publique, sans contrôle public, sans collectivité, sans l'État, sans redistribution par l'impôt public ce sont les plus vulnérables et les moins bien lotis qui se retrouveraient encore plus en marge de la société et dans une situation parfois désespérée.

Les politiques publiques et notre système de protection sociale doivent continuer à jouer leurs rôles majeurs dans la réduction des écarts. Un avenir sans perspectives dans une société livrée à la loi du plus fort ne peut qu'alimenter les violences de toute sorte.

Reconnaître les agents publics et investir dans la Fonction publique dans l'hexagone comme en Outre-mer, sont déterminants pour réaffirmer la fonction d'unité et de lien de la Fonction publique dans notre société pour le plus grand bénéfice et pour l'intérêt de toutes et tous. Ce sont deux éléments indispensables pour construire ensemble notre avenir.

Tribune publiée dans le journal « La Tribune.fr »

Luc Farré
Secrétaire général de l'UNSA Fonction publique

Le Pacte pour une industrie propre

Un tournant pour l'industrie européenne ?



Manifesteration de la CES - 16 septembre 2024 - Bruxelles - suite aux annonces de la fermeture de l'usine Audi.

Le 26 février 2025, la Commission européenne a présenté le Pacte pour une industrie propre, un plan d'action doté de plus de 100 milliards d'euros, destiné à renforcer la compétitivité de l'industrie européenne, tout en accélérant sa décarbonation.

Entre ambitions climatiques et réalités industrielles

Ce pacte entend concilier ambition climatique et souveraineté industrielle, dans un contexte marqué par la crise énergétique, la concurrence mondiale et les défis technologiques. Pour l'UNSA, bien que ce pacte constitue une avancée, les moyens engagés restent insuffisants face à l'ampleur des besoins pour réindustrialiser durablement l'Europe et sécuriser les emplois.

Ce plan s'inscrit dans le cadre plus large du Pacte vert pour l'Europe, lancé en 2019, qui fixe une réduction des émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030 par rapport aux niveaux 1990, avec pour objectif la neutralité climatique d'ici à 2050. Le Pacte pour une industrie propre vise ainsi à faire de la transition écologique un levier de compétitivité, en alignant politique industrielle et ambition climatique.

Une opportunité conditionnée à une transition juste et équitable

L'UNSA reconnaît les opportunités ouvertes par ce pacte : soutien à la fabrication de produits propres, révision du cadre des aides d'État pour favoriser les énergies renouvelables et adaptation du programme InvestEU pour élargir l'accès aux garanties financières. Ce sont autant de leviers pour renforcer la résilience industrielle européenne.

Cependant, le succès de ce pacte repose sur la capacité de l'UE à assurer une transition juste pour les travailleurs. L'UNSA souligne plusieurs lacunes importantes : absence de mécanismes solides de protection de l'emploi, financements insuffisants et trop ciblés sur des technologies dites innovantes au détriment des secteurs en difficulté et cadre de gouvernance peu clair ne garantissant pas la participation des syndicats. Avec la Confédération européenne des syndicats (CES), l'UNSA appelle notamment à l'intégration de conditionnalités sociales plus fortes, à la mise en place d'un mécanisme européen de chômage partiel pour les secteurs en crise et à une gouvernance inclusive.

La question énergétique est également cruciale. L'UNSA soutient une réforme structurelle du marché de l'électricité, avec un découplage des prix du gaz et de l'électricité et un encadrement des profits excessifs dans le secteur. L'enjeu est particulièrement fort pour les industries électro-intensives françaises comme l'aluminium, l'acier ou la chimie, dont l'avenir dépend d'une énergie stable, prévisible et soutenable.

Enfin, pour que ce pacte soit un véritable moteur de transformation sociale et industrielle, les syndicats doivent être pleinement associés aux décisions, tant au niveau européen que national. La gouvernance industrielle ne peut être uniquement technocratique : elle doit inclure les travailleurs dans les choix stratégiques, les investissements et les mutations du travail.

Chloé Bourguignon

Toutes vos envies vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !



Parce que les vacances c'est essentiel,
vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année

- > Pour toute la famille
- > Pour des dépenses en France et à destination de l'UE
- > Valables 2 ans en plus de l'année d'émission et échangeables en fin de validité

Comment en obtenir ?

- > Secteur privé : contactez votre CSE
- > Entreprises de moins de 50 salariés sans CSE : parlez-en à votre employeur
- > Fonction publique d'État : rendez-vous sur www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- > Fonction publique Hospitalière : rendez-vous sur www.cgos.fr
- > Fonction publique Territoriale : contactez votre organisme social (COS, CAS, amicale du personnel)

Laissez-vous guider par les inspirations de notre **réseau de proximité** au cœur des territoires et par les offres de **toutes les enseignes** acceptant le Chèque-Vacances :

Leguide.ancv.com


ancv
CHÈQUE-VACANCES

Quelles conséquences en cas de désaccord entre le CSE et l'employeur ?



©Kotchakorn-stock.adobe.com

Le Comité social et économique dispose d'un droit d'alerte dans deux cas en matière de santé, sécurité et conditions de travail : en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise et en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement (art. L. 2312-59, art. L. 2312-60, art. L. 4131-2 et s du Code du travail).

Le CSE peut recourir à deux types d'alerte s'agissant des conditions de santé et de travail des salariés, selon la situation visée. L'alerte prévue à l'article L. 2312-59 est déclenchée lorsqu'un membre du CSE constate :

- une atteinte aux droits et libertés des personnes dans l'entreprise, comme par exemple une discrimination ou une situation de harcèlement ;
- le non-respect de la réglementation en matière de santé-sécurité au travail pouvant porter atteinte à la santé physique ou mentale d'un travailleur.

Que se passe-t-il s'il y a désaccord entre l'employeur et l'élu sur les mesures à prendre ?

Le Code du travail précise en son article L. 4132-3 qu'en cas de désaccord sur la suite à donner à l'enquête afin de mettre un terme au danger, les parties doivent se réunir en urgence, dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail est parallèlement saisi par l'employeur. Ce dernier est fondé à intervenir pour concourir à la résolution rapide de la situation.

À défaut d'un résultat en la matière, cette compétence est transférée à un juge. L'inspecteur du travail peut ainsi saisir le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le danger.

Dans un avis du 12 février 2025, la Cour de cassation précise qu'en cas de désaccord entre l'employeur et le CSE concernant une situation de danger grave et imminent ayant donné lieu à l'exercice du droit d'alerte, la possibilité de saisine du tribunal judiciaire, selon la procédure de référé relevant de l'article L. 4132-4, est réservée à l'inspecteur du travail. Le CSE n'est pas recevable à agir sur le fondement de cet article pour faire reconnaître la réalité du danger invoqué.

À défaut de cette saisine, comment le CSE peut-il faire reconnaître l'existence du danger et réclamer que des mesures appropriées soient prises par l'employeur ?

Pour la première fois, la Cour de cassation a tranché la question dans un avis du 12 février 2025 : seul l'inspecteur du travail peut engager une telle action. Dans ce cas, le juge pourra alors se prononcer sur la réalité du risque signalé.

La Cour de cassation ajoute également que l'action en référé n'est pas non plus exclue. Est admise sa saisine sur le fondement des dispositions de droit commun (art. 843 et 835 du Code de procédure civile) au titre de l'obligation de sécurité, résultat des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. Ce dernier peut alors ordonner toutes les mesures d'urgence que justifie le différend et prescrire les mesures qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

Aux membres du CSE : si cette instance ne peut se substituer à l'inspecteur du travail pour agir en référé, cette compétence exclusive de l'inspecteur ne vous empêche nullement d'utiliser le référé de droit commun en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Sophie Riollet

Peut-on être licencié alors qu'on conteste son inaptitude ?



Chat_GPT_A_photograph_features_a_brass_balance_scale_with_t

Lorsque le salarié s'oppose à son inaptitude, la contestation de l'avis d'inaptitude n'est pas son seul souci... En effet, le risque d'une rupture du contrat de travail l'est aussi.

Par un arrêt en date du 19 mars 2025, n°23-19.813, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur la remise en cause d'un licenciement pour inaptitude d'un salarié qui conteste l'avis d'inaptitude.

En l'espèce, un salarié reconnu travailleur handicapé a été recruté à un poste soumis à un stage d'un an et a été déclaré apte au poste avec aménagement par le médecin du travail, lors de son embauche.

Néanmoins, durant le stage, le médecin du travail rend un avis d'inaptitude, indiquant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Afin de contester cet avis, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

Avant la décision de la juridiction, le stage du salarié est rompu pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le conseil de prud'hommes de Marseille annule l'avis du médecin du travail en estimant que le salarié est apte à un poste administratif ou technique comportant une faible autonomie avec un traitement séquentiel des opérations et des tâches d'une complexité modérée, avec un soutien constant.

Consécutivement à cette décision, le salarié décide de saisir une seconde fois la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence, par son arrêt du 26 mai 2023, annule le licenciement au motif que l'employeur n'a pas bien

exécuté son obligation de reclassement, au regard des aménagements enjointés après la rupture du contrat...

Toutefois, la Chambre sociale ne confirme pas ce raisonnement et casse partiellement l'arrêt de la cour d'appel. Tout d'abord, celle-ci rappelle que l'employeur peut rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Ensuite, la Chambre déclare que la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié peut s'effectuer indépendamment de la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin.

Ainsi, le recours du salarié n'est pas protecteur car il n'est pas suspensif. L'employeur peut licencier un salarié pour inaptitude, même si le salarié a contesté l'avis d'inaptitude en saisissant la juridiction prud'homale.

Le licenciement reste contestable après l'annulation de l'avis d'inaptitude pour obtenir la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire en licenciement nul. Cependant, lorsque l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement au moment de licencier, il s'expose peu au risque de requalification du licenciement.

Afin d'offrir plus de protection au salarié, la jurisprudence pourrait considérer qu'un employeur qui précipite le licenciement pour inaptitude du salarié contestant cet avis manque à son obligation de loyauté.

Jade El Marbouh

Réforme des retraites

Corriger les inégalités femmes-hommes

Dans le cadre de la réforme des retraites, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est plus que jamais d'actualité.

Les inégalités de carrière, largement subies tout au long de la carrière professionnelle, ont un impact direct et durable sur le montant des pensions perçues par les femmes. Face à cette injustice persistante, l'Europe appelle à des actions concrètes, notamment à travers la directive sur la transparence salariale, qui vise à réduire les écarts de rémunération.

Près d'une femme sur trois travaille à temps partiel, contre 8 % des hommes. Ce temps partiel souvent subi freine les carrières, limite l'accès à la formation et réduit drastiquement les droits à la retraite. Ces emplois faiblement rémunérés, précaires, souvent à horaires atypiques sont rarement choisis.

Lutter contre les effets du temps partiel et des congés familiaux sur les pensions

L'UNSA défend le contrat à durée indéterminée à temps plein comme norme de référence, garante de la protection des salariés. Elle demande également une compensation financière pour les temps partiels imposés, en obligeant les employeurs à verser des cotisations retraite sur la base d'un temps plein. Cette mesure permettrait d'améliorer le niveau de pension des assurés concernés au moment de leur départ à la retraite.

La prise en compte des congés parentaux et familiaux, pour s'occuper des enfants ou de proches dépendants est aussi un enjeu central. L'UNSA revendique l'amélioration de ces congés.

Le report de l'âge légal, facteur d'inégalités

Comme le souligne le récent rapport de la Cour des comptes, le report de l'âge légal de départ accentue les inégalités : à 62 ans, une personne sur deux n'est déjà plus en emploi. Porter cet âge à 64 ans, c'est prolonger la précarité pour les seniors, notamment les femmes aux carrières hachées. Elles représentent 70 % des bénéficiaires du minimum vieillesse et 49 % des retraités vivant avec moins de 1000 €.

Agir en amont : carrière, salaire, formation

Pour l'UNSA il faut donc agir en amont de la retraite, puisque le niveau de pension n'est que le reflet de la carrière.

Il faut donner aux élus du personnel les moyens de contrôler pour mieux négocier et ainsi mettre fin aux discriminations salariales entre les femmes et les hommes.



©Nuthawut-stock.adobe.com

La directive européenne sur la transparence salariale : une avancée décisive

La transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale, attendue pour fin 2025, représente une avancée décisive. Elle impose une transparence accrue sur les écarts de rémunération, des obligations de publication dès 11 salariés et des sanctions en cas de non-respect. L'UNSA demande le rattrapage immédiat des inégalités de salaires à temps de travail et de valeur égale et l'obligation de négocier les grilles de classification dans les branches. L'UNSA est mobilisée dans les CSE et les branches professionnelles.

Anticiper les impacts du numérique et de l'intelligence artificielle

Enfin, la transition numérique et l'intelligence artificielle transforment le marché du travail. Les métiers féminisés, souvent en lien avec l'administration, le soin ou l'éducation, sont en première ligne. Il est essentiel d'assurer une formation continue pour que les femmes ne soient pas exclues des nouveaux emplois liés à l'IA. L'UNSA réclame un cadre éthique, une redistribution équitable des gains de productivité et des politiques ambitieuses de requalification.

L'UNSA le répète : l'égalité entre les femmes et les hommes à la retraite commence bien avant l'âge de départ. Elle se construit tout au long du parcours professionnel par la formation, un salaire décent et un accompagnement social juste. La directive européenne sur la transparence salariale doit en être un levier puissant.

Jessica Guineau

DÉCRYPTAGE

Quand l'aidant devient soignant

Bon gré, mal gré, les aidants sont nombreux à devoir endosser le rôle de soignants de façon ponctuelle ou plus durable. C'est ce que révèle l'étude menée par la Macif, publiée en septembre 2021. Comment s'opère ce basculement des rôles et quelles en sont les conséquences ?

→ L'aidant, soignant du dernier recours

Changer un pansement ou une sonde, administrer des médicaments, effectuer des massages ou prodiguer des soins d'urgence... Dans le continuum de l'aidance, il existe une large « zone grise » de soins dont l'attribution est à géométrie variable. Si en théorie, ces soins doivent être prodigués par des professionnels de santé qualifiés, il arrive dans certains cas que les aidants les prennent en charge, en cas de carence dans le réseau de soins ou d'absence temporaire d'un soignant, par exemple.

→ Un glissement insidieux, accentué par le Covid-19

Le glissement du rôle d'aidant à celui de soignant est insidieux. Parce que l'aidant est la personne qui coordonne les professionnels de santé intervenant auprès de son proche, parce qu'il est le seul permanent auprès de lui, il n'a pas d'autre choix que de s'improviser soignant en cas de besoin. En 2020, les confinements liés au Covid-19 sont venus accentuer ce phénomène. En effet, 54 % des aidants ont dû faire face à la fermeture des structures d'accueil habituelles.

→ Des « pseudo-infirmiers » livrés à eux-mêmes

En pratique, la prise en charge des soins est souvent découverte « sur le tas » par les aidants, qui doivent se familiariser seuls à des gestes parfois très techniques. « On n'est pas préparé à tout ça. [...] On vous dit courage, c'est tout, débrouille-toi », témoigne A., aidante de son conjoint. F., aidant de son grand-père ayant la maladie d'Alzheimer partage le désarroi de A. : « ils [les soignants] ont été

formés pour. Nous, on n'a pas été formés pour, on devient des pseudo-infirmiers ».

→ Des conséquences qui peuvent être lourdes

Prodiguer des soins est une expérience éprouvante, et si les soignants sont préparés à la prise de recul, cela s'avère plus difficile voire impossible pour l'aidant, de par les liens affectifs qui l'unissent à son proche. Au-delà du risque sanitaire et de l'impact psychologique, les aidants sont aussi très peu informés des risques judiciaires auxquels ils sont exposés (exercice illégal de la médecine, maltraitance...).

→ Une réalité à prendre à bras-le-corps

L'enquête menée par la Macif, IPSOS et Unknowns, révèle un fait social bien réel : les aidants sont nombreux à endosser le rôle de soignants. Afin de mieux les soutenir, le développement et la consolidation des filières de soins est indispensable sur le long terme. En parallèle, la Macif, IPSOS et Unknowns préconisent de prendre à bras-le-corps cette réalité dès maintenant. Les aidants doivent être accompagnés dans la prise en charge des soins en ayant la possibilité de se former ou a minima, en étant encadrés par des professionnels de santé. Protéger les aidants sur le plan juridique est également fondamental. Enfin, les savoir-faire développés par les aidants en matière de soin sont une richesse pour le système de santé qu'il est indispensable de reconnaître et de valoriser, pour placer les aidants au cœur du parcours de soin.



S'occuper d'un proche n'est pas toujours simple et l'on peut parfois se sentir démuni : gérer les tâches administratives, la rédaction de documents, coordonner les aides à domicile, adapter le logement de la personne dépendante, bénéficier d'une aide psychologique... De nombreuses questions peuvent apparaître.

La Macif vous propose un accompagnement sans surcoût et personnalisé dans ce moment délicat pour vous aider à prendre soin au quotidien de votre proche dépendant.

Avec les garanties d'aides aux aidants incluses gratuitement dans plusieurs de nos contrats (**Garantie Accident, Garantie Autonomie et Dépendance, Garantie Santé, Macif Mutuelle Santé, Garantie Hospitalisation, Garantie Santé Entreprises et Garantie Santé des Indépendants**), une équipe de professionnels est à votre écoute, en toute confidentialité, et répondra à vos besoins⁽¹⁾.

Un espace dédié aux aidants est à votre disposition sur le site [macif.fr](https://www.macif.fr). Pour en bénéficier, rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



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

Sources : Quand l'aidant devient soignant, Étude ethnographique, Macif/Unknowns, Paris Août 2021, Étude quantitative, Macif/IPSOS, Paris Août 2021

(1) Les garanties sont accordées dans les conditions et limites du contrat souscrit.

Crédit photo : Shutterstock

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Artiste au destin hors norme, Artemisia Gentileschi (1593 - vers 1656), est l'une des rares femmes de l'époque moderne qui connut de son vivant une gloire internationale et put vivre de sa peinture. Sa formation initiale avec son père artiste Orazio, ainsi que l'influence forte de Caravage, apparaissent à travers une quarantaine de tableaux illustrant l'héroïsme au féminin. Cette exposition montre le rôle important de la peintre dans l'histoire de l'art du XVII^e siècle.

L'exposition Artemisia, Héroïne de l'art est à voir au musée Jacquemart André jusqu'au 3 août 2025.



Ce spectacle inédit en réalité virtuelle nous fait découvrir les secrets de la cathédrale Notre-Dame, du XIII^e au XXI^e siècle. Depuis ses premiers bâtisseurs de l'art gothique, tailleurs de pierre, maçons, charpentiers, maîtres verriers, jusqu'à ses récents restaurateurs, plongez au cœur de ce monument intimement lié à l'histoire des Français, croyants ou non. Visitez-en les endroits insoupçonnés, rencontrez ses personnages emblématiques.

Éternelle Notre-Dame est à voir à la Défense et sur le parvis de la cathédrale jusqu'au 30 septembre 2025.

3 questions à Frédéric Marchand

Secrétaire national UNSA chargé des valeurs, de la laïcité, de la démocratie et de la République



1 À l'exemple de la dérive politique inquiétante que connaissent les États-Unis sous la présidence de Trump, comment analyses-tu la montée en puissance dans le monde des attaques contre la démocratie ?

On a effectivement l'impression qu'actuellement le monde vacille sous le choc d'une déflagration vertigineuse qui fragilise les fondements de la démocratie. Dans *L'heure des prédateurs**, Giuliano da Empoli dresse un portrait glaçant de cette nouvelle ère dominée par des figures cyniques et puissantes qui utilisent la peur, la désinformation et la brutalité pour asseoir leur autorité. Une ère où les populistes, souvent flanqués de l'extrême droite, s'emparent des leviers de pouvoir en flattant les instincts les plus sombres. Une ère où la complexité du réel est balayée au profit de slogans simplistes et de solutions autoritaires. Ce qu'il dépeint n'est pas une dystopie lointaine, mais bien notre réalité actuelle. Ces prédateurs inversent les valeurs : la vérité devient mensonge, la justice arbitraire, le droit opposé à la liberté, et la solidarité une faiblesse.

2 Face aux menaces autoritaires et populistes, quels doivent être le rôle, la responsabilité du syndicalisme ?

Face à ce fléau, le syndicalisme doit agir et convaincre. Garantir les droits des travailleuses et des travailleurs, renforcer les protections sociales et défendre les services publics sont autant de remparts aux dérives autoritaires et populistes. Ce n'est pas seulement protéger des conditions de travail : c'est maintenir un équilibre démocratique où chaque voix compte.

* Paru aux Éditions Gallimard

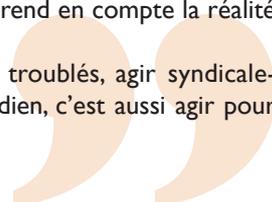
C'est aussi refuser la logique du bouc émissaire, si souvent exploitée. Non, ce ne sont pas les plus précaires, les migrants ou les minorités qui menacent la cohésion nationale. Ce sont les discours de haine, les attaques contre les contre-pouvoirs, le mépris du droit, et les politiques antisociales qui sapent les fondations du vivre-ensemble. Ne sacrifions pas la solidarité, nos droits, nos acquis sociaux sur l'autel de la peur.

3 Dans cette période de mise à mal des principes républicains, quelles sont les idées-forces portées par l'UNSA pour une société juste et de progrès partagés ?

La tentation du repli autoritaire est forte dans les périodes de crise. Pour l'UNSA, l'État de droit, la démocratie comme les principes et les valeurs républicaines ne se négocient pas. Chaque recul de la démocratie politique et sociale est un pas de plus vers une société où seules comptent la force, la peur et l'isolement. À l'inverse, chaque mesure qui renforce les droits sociaux, l'égalité et la solidarité est un acte de résistance.

Il ne s'agit pas seulement de préserver des droits, mais de faire vivre une vision commune : une société sûre, juste, écologique et digne pour toutes et tous. L'action syndicale, ce n'est pas tenir des discours moralisateurs, mais c'est, chaque jour sur le terrain, convaincre par l'action concrète qui prend en compte la réalité des gens.

En ces temps troublés, agir syndicalement au quotidien, c'est aussi agir pour la démocratie.



Propos recueillis par **Jean-Pierre Gilet**

Prix du Roman d'entreprise et du travail et Prix de la BD « Les Bulles du Travail »



Le 8 avril, Astrid Panosyan Bouvet, ministre chargée du Travail et de l'Emploi, a remis le Prix du roman d'entreprise et du travail (PRET) et le Prix « Les Bulles du Travail ».

Le premier a été attribué à Anne Plantagenet pour *Disparition inquiétante d'une femme de 56 ans* tandis que Stéphane Grodet et Théo Calmèjane sont les lauréats du second pour *Pillow Man*.

Créé en 2009 par Place de la Médiation et organisé depuis 15 ans par le Cabinet Technologia, le PRET récompense chaque année un auteur dont l'ouvrage se situe dans le monde du travail. L'UNSA, représentée par Émilie Trigo et Françoise Def, responsables nationales, est membre du jury de ce prix depuis 2015.

Pour sa 3^e édition, le prix « Les Bulles du Travail », créé par le Cabinet Technologia, récompense l'auteur d'une BD situant l'action de son ouvrage dans le même contexte, avec la volonté d'œuvrer pour la promotion du 9^e art.

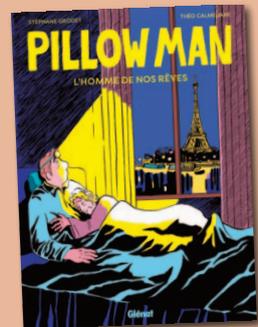
Sous le parrainage du ministère du Travail, ces deux prix sont soutenus par la société coopérative Upcoop, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, La Croix et Sud Radio.

Françoise Def



Après la parenthèse enchantée du festival de Cannes 2018 où elle incarne une syndicaliste dans le film *En guerre* de Stéphane Brizé, Letizia Storti retrouve le rôle qu'elle occupe dans la vraie vie où elle est élue FO dans son entreprise UPSA à Agen. Anne Plantagenet nous livre ici un bel hommage à cette femme courageuse qui s'est battue toute sa vie pour les autres et qu'une blessure au poignet va précipiter dans une lente descente aux enfers dont elle ne se relèvera jamais, broyée par un système aussi injuste qu'impitoyable.

Disparition inquiétante d'une femme de 56 ans, d'Anne Plantagenet
aux Éditions du Seuil
Prix 2024 du Roman d'Entreprise et du Travail



Licencié à cause de problèmes de dos, Jean, ancien chauffeur routier, est embauché grâce à son embonpoint conséquent sur un poste très spécial. Il sera « *pillow man* » et servira d'oreiller moelleux aux hommes et aux femmes qui n'arrivent plus à dormir. Derrière le récit de cette aventure professionnelle très particulière se cache une subtile satire de notre société de consommation où tout s'achète, même les services les plus inattendus.

Pillow man de Stéphane Grodet et Théo Calmèjane
aux Éditions Glénat
Prix 2024 des Bulles du travail

Rapport au travail

Le Covid et ses suites



©Jelena-stock.adobe.com

Expert associé à la Fondation Jean-Jaurès, Romain Bendavid y a récemment publié une étude sur le rapport au travail dans le contexte post-Covid. Elle révèle les tensions entre la poursuite des transformations engendrées par la crise sanitaire et le retour à un modèle antérieur.

Dans son étude, Romain Bendavid propose d'explorer trois étapes nées de la crise sanitaire. La première a suscité un recours au télétravail pour beaucoup de salariés, la seconde semble revenir sur ces transformations, la troisième invite à s'interroger sur les nouveaux rapports au travail nés de ces évolutions. Les décisionnaires RH ont établi depuis un certain temps déjà que les enjeux qui comptent le plus dans l'épanouissement au travail ne sont pas directement liés à l'exercice de compétences au quotidien : « *l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la qualité des relations humaines devançant en effet la charge de travail et la valorisation des compétences* ».

C'est dans ce contexte d'une perte de centralité du travail avec des salariés qui considèrent que c'est au travail de s'adapter à leur vie, alors que l'inverse a longtemps prévalu, que la crise sanitaire est intervenue. Elle a entraîné une hausse spectaculaire du télétravail, dans les métiers où celui-ci est possible bien sûr, et a concerné des cadres, pour les deux-tiers des salariés en question. Si ses avantages sont apparus rapidement, la sensation de solitude ou le brouillage des frontières entre vie professionnelle et personnelle ont été perçus plus tardivement.

Quelles qu'en soient les raisons, le recours au télétravail a chuté après 2021, certains employeurs n'étant pas loin de penser comme l'ex-président Sarkozy que « *le télétravail, c'est de la télé, c'est pas du travail* ». Il avait formulé cette remarque devant un forum des entrepreneurs en octobre 2023. En réalité, pour beaucoup de salariés, le bénéfice mis en avant en faveur du télétravail repose sur le gain de temps en transport et les économies que ceux-ci réalisent s'ils doivent recourir à un mode de transport

individuel. Car 30 % des actifs estiment que la mobilité liée à leurs déplacements dans le cadre du travail « *a un impact négatif sur leur qualité de vie et conditions de travail tandis que 70 % affirment que le niveau de pénibilité du trajet domicile-travail pèse dans le choix de postuler ou de rester dans une entreprise* ».

Autre évolution née de la crise sanitaire ou en tout cas liée dans le temps, la hausse des absences pour arrêt maladie, de l'ordre de + 4 % par an par rapport à 2019. Pour une part de ces absences, « *l'impact de la pandémie et un nouveau rapport au travail apparaissent comme des hypothèses plausibles* ». Dès lors, de nombreux dirigeants d'entreprises se sont livrés à un contrôle accru des salariés, que Romain Bendavid qualifie de « *tentation d'une contre-révolution* ». Pour conjurer ces « *mouvements de balancier* », il préconise une attention renforcée aux conditions de travail et à la qualité de vie des salariés, en misant notamment sur des politiques sociales de prévention.

Philippe Foussier

Abonnement UNSA

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Courriel :

10€

8 numéros

Coupon à envoyer à :

UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole
(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



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

GROUPE **vyv**

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS