



PARLER DU TRAVAIL,  
C'EST PRODUCTIF !





# Besoin d'un coup de main ?



Stratégie - Développement - Coaching  
Formation - Communication - Juridique

Je contacte **UNSA Please**



09 69 36 00 70



[unsaplease@unsa.org](mailto:unsaplease@unsa.org)



**Laurent Escure**  
Secrétaire général de l'UNSA

## Qualité de vie au travail : une exigence, pas un luxe



**A** l'UNSA, nous refusons de séparer les conditions de travail de la qualité de vie au travail.

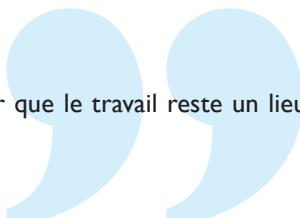
C'est le même combat : celui de la dignité au travail. Alors que les réformes s'enchaînent, que les métiers se transforment, que les exigences s'intensifient, les salariés n'en peuvent plus d'être considérés comme des variables d'ajustement.

Aujourd'hui, trop de travailleuses et de travailleurs nous disent leur fatigue, leur isolement, leur perte de sens. Derrière les indicateurs de performance, il y a des visages, des familles, des vies. Et quand le travail abîme, ce n'est pas une fatalité, c'est une responsabilité collective.

L'UNSA porte une vision humaniste du travail : un travail qui permet de se construire, pas de se déconstruire ; un travail qui respecte les corps, les rythmes, les équilibres. La qualité de vie au travail ne se résume pas à un baby-foot ou à des séances de yoga. Elle commence par l'écoute, le dialogue, la reconnaissance et l'autonomie.

Face aux défis écologiques, numériques et sociaux, les entreprises comme les administrations doivent comprendre que la QVTC est un levier de performance durable. Et que sans de bonnes conditions de travail, il n'y aura pas de transition réussie.

À l'UNSA, nous en faisons une priorité syndicale. Pour que le travail reste un lieu d'émancipation. Et jamais d'épuisement.



## Sommaire

### Ils-elles font l'UNSA

- Nouvelles sections 4
- L'UNSA aux élections CSE 5
- L'UNSA PROASSMAT & AASFAM engagée 6

### Actu nationale

- AG Mi-mandat FERPA 7
- Faire payer les retraités 8-9
- Construire un système de santé inclusif 10
- Les risques de la simplification de l'urbanisme 11
- Pour une réforme des droits de succession 12-13
- Les comptes de la Branche Famille 14

### Dossier

- La QVCT : levier de justice 15-18

### Fonction publique

- L'IA au service des agents publics 20-21

### Europe

- L'engagement syndical européen 22

### Libertés et droits humains

- RSE : derrière le vernis, la réalité sociale 23

### Focus juridique

- Népotisme et inégalité de traitement 24
- Désigner un représentant de section syndicale 25

### IRP

- Directive sur la transparence salariale 26

### Culture et Société

- Trois questions à Gaspard Koenig 28-29

### Ils-elles font l'UNSA

- Portraits de militants 30

### Adhésion UNSA Magazine

30

## Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont près de 10 207 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leurs côtés dans leur entreprise.

### Transport routier

- **GT Rhône Alpes**  
Saint-Priest (69) - 207 salariés
- **Frigo Transport 69**  
Corbas (69) - 94 salariés
- **Schenker France**  
Longueil-Sainte-Marie (60) - 362 salariés
- **CFTM**  
Montataire (60) - 120 salariés
- **Lahaye Global Logistics**  
Carbon-Blanc (33) - 119 salariés
- **Transport Lahaye**  
Vern-sur-Seiche (35) - 490 salariés

### Transport urbain

- **Citémobil 93**  
Roissy-en-France (95) - 76 salariés
- **Société de transports en commun**  
Limoges (87) - 374 salariés
- **RD Lyon**  
Villeurbanne (69) - 1516 salariés

### Assurance

- **CNP assurances protection sociale**  
Paris (75) - 1264 salariés

### Industrie Métallurgie

- **Safran Aircraft Engines**  
Le Creusot (71) - 226 salariés

### Cathelain

Bavinchove (59) - 93 salariés

### Industrie Pharmaceutique

- **Curium Pet France**  
Saint-Beauzire (63) - 193 salariés
- **Biocodex Chantilly**  
Gentilly (94) - 232 salariés

### Énergie

- **GRDF Fonctions centrales**  
Saint-Denis (93)
- **GRDF Nord-Ouest**  
Lille (59)

### Bureaux d'études techniques

- **Adista**  
Maxéville (54) - 514 salariés
- **Septeo solutions pour Notaires**  
Lattes (34) - 455 salariés
- **Irisolaris**  
Rousset (13) - 85 salariés

### Formation

- **ICEP**  
Saint-Contest (14) - 76 salariés

### Association

- **Petits Frères des Pauvres**  
Paris (75) - 334 salariés

### Animation

- **Enfance en pays Mornantais**  
Mornant (69) - 31 salariés
- **AFEV**  
Paris (75) - 161 salariés

### Habitat

- **Résidence Le logement des fonctionnaires**  
Paris (75) - 141 salariés

### Santé privée

- **ASEI**  
Ramonville Saint- Agne - 528 salariés

### Sécurité sociale

- **Ugecam Hauts-de-France**  
Lille (59) - 1277 salariés

### Santé publique

- **GCS-Blanchisserie industrielle hospitalière**  
Saint-Contest (14) - 76 salariés



## Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

<https://nuage.unsa.org/index.php/s/ZxN2rzmr2dTDkr>



scannez-moi

Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?  
Contactez-nous :  
[developpement@unsa.org](mailto:developpement@unsa.org)  
ou contactez UNSA Please au 09 69 36 00 70

Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 249 JUIN 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 : JUIN 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](mailto: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**

### ECR Euro Câbles Réseaux - Limoges-Fourches (77) - Travaux publics - 157 salariés

L'UNSA obtient 140 voix et 100 % des suffrages et des sièges.

Ce score confirme que l'UNSA est en grande progression dans la branche des Travaux publics.

### UES Irisolaris - Rousset (13) - Bureau d'études techniques - 363 salariés

Entreprise majeure dans le domaine des énergies renouvelables, la jeune section UNSA obtient en quelques semaines d'existence 84 voix et 49,5 % des suffrages.

#### Transports urbains de voyageurs

Les **Transports en commun lyonnais (TCL)** ont été scindés en 2 lots attribués à 2 sociétés distinctes : RD Lyon (RatpDev) pour les réseaux tram-métro et Kéolis Bus Lyon pour l'ensemble du réseau de bus.

- **Kéolis Bus Lyon** - 2815 salariés - Villeurbanne (69), l'UNSA arrive en 2<sup>e</sup> place avec 505 voix, soit 30,5 % des suffrages.
- **RD Lyon** - 1516 salariés - Villeurbanne (69), l'UNSA obtient 8,4 % et 88 voix.

Sur l'ensemble des 2 entreprises, l'UNSA obtient 593 voix contre 374 lors du dernier scrutin, soit une progression de 58 % !

### Société des transports en commun de Limoges Métropole STCLM - Limoges (87) - 374 salariés

L'UNSA arrive en 2<sup>e</sup> position avec 21,9 % des suffrages.

**Orlyval** - Wissous (91) - 79 salariés - l'UNSA obtient 100 % des suffrages, progressant de 30 % en voix.

### Cadrans Notaires Conseil - Tassin-la-Demi-Lune (69) - Notariat - 15 salariés

L'UNSA obtient 13 voix et 100 % des sièges.

### Berto Bretagne - Plérin (22) - Transport routier - 66 salariés

Entreprise de location de camions avec chauffeur, l'UNSA obtient 64,8 % des suffrages et 3 sièges sur 4.

### MDV groupe ACI - La Ricamarie (42) - Métallurgie - 42 salariés

L'UNSA assure sa représentativité avec 100 % des suffrages et des sièges.

### ADRAR Formation - Ramonville-Saint-Agne (31) - Organisme de formation - 107 salariés

L'UNSA réussit son implantation avec 100 % des voix et des sièges dès le 1<sup>er</sup> tour.

### CNP Assurances Protection Sociale - Paris - Assurances 1264 salariés

Nouvelle entreprise suite à l'externalisation de service de la Mutuelle Générale (MG), l'UNSA réussit une très belle performance avec près de 500 voix et 65 % des suffrages.

### CAF des Côtes-d'Armor - Ploufragan (22) - Sécurité sociale 292 salariés

L'UNSA gagne sa représentativité avec près de 15 % des suffrages.

### Autohero France - Chatillon (92) - Services Automobiles 213 salariés

Entreprise de vente en ligne de véhicules, l'UNSA devient syndicat majoritaire avec 83 %.

**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](mailto:resultats@unsa.org)



Gilles Mondon

# Les assistantes et assistants maternels et familiaux sortent du silence



Le 1<sup>er</sup> mai, l'UNSA PROASSMAT & ASSFAM a, partout en France, réaffirmé son engagement aux côtés des assistantes et assistants maternels et familiaux. Invisibilisé·es, souvent isolé·es, ces professionnel·les de la petite enfance ont un rôle crucial, mais sont toujours trop peu reconnu·es.

## Une réalité encore plus dure en Outre-mer

La Secrétaire générale de l'UNSA PROASSMAT & ASSFAM, Audrey Besnard-Lescène, s'est rendue en Guadeloupe pour soutenir les collègues et déléguées Aline Montella, Eva Claire, Carine Valluet et Marie-Line Lujien, dans leur combat pour la reconnaissance, la justice et de meilleures conditions de travail : « **Avec vous, pour vous, mais pas sans vous** », un slogan qui a trouvé tout son sens dans les territoires ultramarins où la situation est particulièrement critique et les inégalités exacerbées :

- rémunération bien trop faible ;
- conditions de travail de plus en plus difficiles ;
- droits souvent inférieurs à ceux des autres salariés ;
- contrats précaires ;
- statuts mal définis ;
- procédures administratives lourdes ;
- et une reconnaissance sociale insuffisante.

## Une mobilisation qui se poursuivra

Ce 1<sup>er</sup> mai a marqué une étape forte dans la lutte pour la reconnaissance de ces métiers essentiels. L'UNSA PROASSMAT & ASSFAM continuera de se mobiliser pour que ces voix ne soient plus ignorées.

Solidaires, engagés et déterminés, nous refusons que ces professionnels soient laissés pour compte. Nous ne laisserons pas leur métier être traité comme secondaire. À chaque étape, nous serons là pour défendre leurs droits, faire entendre leur voix, et lutter pour un avenir meilleur.

« **Avec vous, pour vous, mais pas sans vous** », un slogan qui résonne plus que jamais !

**Audrey Besnard-Lescène**



# Les retraités européens pour la paix et le progrès social



Martine Vignau, secrétaire nationale UNSA, lors de son allocution d'accueil

C'est dans un contexte géopolitique tendu que l'Assemblée générale de mi-mandat de la FERPA s'est tenue à Paris les 13, 14 et 15 mai. Les 80 représentants des organisations syndicales de retraités des différents pays de l'Union européenne (UE) ont dénoncé, d'une voie unanime, les conflits du Moyen-Orient et de l'Ukraine. Leurs conséquences humaines appellent une réaction forte de l'UE. La FERPA rappelle sa résolution : « Pour une paix juste et durable, pas de progrès social sans paix, pas de paix sans démocratie ». La volonté de réarmement des pays de l'UE ne doit pas se faire au détriment des budgets sociaux.

En outre, les délégués ont tous souligné leur forte inquiétude face au déplacement vers l'extrême droite de l'axe politique européen.

Un autre sujet a retenu toute leur attention : la transition démographique qui montre clairement que la population européenne vieillit très rapidement. L'impact sur le financement des retraites se pose avec acuité.

Au cœur de cette assemblée, le comité des femmes a réaffirmé que l'égalité de genre reste un objectif central dans les revendications de la FERPA. La situation des femmes retraitées qui ont dû subir des carrières discontinues, est une priorité pour la celle-ci.

À l'unanimité, les délégués ont rappelé leur soutien au manifeste adopté en 2022.

L'UNSA est intervenue à plusieurs reprises : au sein du groupe des femmes et également sur des sujets de politique générale, sur la pension minimale européenne qui devrait déboucher à terme sur une directive européenne contraignante.

L'UNSA a notamment réaffirmé son attachement au système de retraite par répartition, les pressions de certains groupes, notamment patronaux, se faisant de plus en plus fortes pour une introduction sournoise de la capitalisation.

Dans ce climat d'austérité général, il est important de soutenir l'indexation des retraites à minima sur l'inflation.

L'UNSA a également insisté sur l'accès aux soins pour tous, les déserts médicaux se multipliant dans tous les pays de l'UE. Sans oublier l'accès aux services publics qui restent essentiels pour les personnes âgées.

L'UNSA a rappelé l'importance des solidarités intergénérationnelles et souhaité que la FERPA développe des échanges avec le Comité des jeunes de la CES.

Enfin, l'UNSA a suggéré que le comité des femmes élargisse son champ d'application à différentes catégories de retraités ou personnes âgées, minoritaires ou en difficulté.

Le dernier jour de son assemblée, la FERPA a adopté un texte complétant le manifeste (voir sur le site de l'UNSA Retraités).

Un sujet revendiqué de longue date par la FERPA : sa reconnaissance pleine et entière par la CES, avec droit de vote. Lors de sa conférence de mi-mandat du 20 mai, la CES a donné un avis favorable. Ce point figurera donc à l'ordre du jour du prochain congrès pour modification de la constitution.

**L'équipe UNSA Retraités**

## « Affamer la bête »... et faire payer les retraités

**« Affamer la bête », en version originale « Starve the beast », est une théorie élaborée par les conservateurs américains apparue dans les années 70, théorisée notamment par Alan Greenspan, qui consiste à diminuer les ressources fléchées vers la protection sociale et les budgets publics pour faire apparaître des déficits et ensuite réduire les services publics et la protection sociale.**

**C**'est la politique mise en œuvre depuis le premier mandat d'Emmanuel Macron a consisté en cadeaux fiscaux aux plus riches, suppression de l'Impôt sur la fortune, exonérations de cotisations patronales, plafonnement de la fiscalité des dividendes, baisse de l'impôt sur les bénéfices des entreprises.

Les budgets publics sont dans le rouge, comme les comptes de la Sécurité sociale qui revêtent la même couleur et il faut trouver dans l'urgence 40 milliards d'euros !

Face à cette demande pressante, les organisations patronales ont fait assaut d'imagination mais pour mettre à contribution les retraités, réputés riches et oisifs...

Depuis janvier, les organisations patronales ont, soit au sein du colloque du COR, soit à sa marge, multiplié les attaques contre les retraités et leur pouvoir d'achat, pour trouver quelques subsides afin d'abonder les 40 milliards d'euros.

En janvier le MEDEF a ouvert le feu, proposant de supprimer l'abattement fiscal des retraités et de favoriser la retraite par capitalisation.

L'offensive s'est poursuivie avec la CPME et M. Reza-Tofighi qui préconise aussi la suppression de l'abattement fiscal, mais ajoute le gel des pensions estimant que, par rapport à la moyenne européenne, les retraités français sont trop bien traités. Il faudrait donc tendre vers les standards européens moyens et, par là même, faire passer sous le seuil de pauvreté 700 000 ou 800 000 retraités supplémentaires, portant leur proportion à 15 %. C'est indécent, nous n'avons que 1,8 million de retraités pauvres !

Dernier épisode le 6 mai, la conférence de presse de l'U2P dont les propositions sont inspirées par Antoine Foucher, ex-conseiller de Muriel Pénicaud et auteur de l'ouvrage *Sortir du travail qui ne paie pas*. Pour sois-disant rendre 100 milliards d'euros aux gens qui travaillent, on cible contre les retraités une série de mesures fléchées contre la rente et les revenus de remplacement.

On propose de supprimer la CSG et la CRDS pour l'ensemble des actifs. On les remplace par une taxe à 8 % affectant uniquement les retraités, tous les retraités, y compris ceux exonérés de CSG. On gèle les pensions pour trois à cinq ans.

Le patronat, bien aidé par Amélie de Monchalin, considère que les retraités constituent, dans leur majorité, sinon dans leur



©NFelix\_peopleimages.com-stock.adobe.com

totalité, une catégorie privilégiée, notamment parce qu'ils sont détenteurs de patrimoine.

C'est vrai, 70 % des 65-69 ans sont propriétaires de leur maison, mais 28 % de la même classe d'âge sont locataires, et 2 % sont usufruiseurs non propriétaires. À l'inverse, 28 % sont multipropriétaires. Ce que nous avancions, à l'appui de notre Baromètre des retraités, se vérifie dans les données de l'INSEE : tout le monde ne vit pas la même retraite et les retraités constituent une population hétérogène.

Supprimer l'abattement fiscal de 10 % consiste à établir un impôt supplémentaire sur les pensions. Si l'on veut taxer les retraités les plus riches, ce sont les revenus du patrimoine qu'il faut d'abord cibler, pas les pensions.

La suppression de l'abattement fiscal de 10 % est donc un mauvais outil fiscal pour mettre à contribution les retraités riches, car avec cette mesure, du fait de son plafonnement à 4300 €, les 5 % les plus riches seraient moins pénalisés que les retraités de la classe moyenne supérieure dont les revenus se situent entre 40 000 et 50 000 €. Les premiers perdraient 0,9 % de pouvoir d'achat, les autres, 1,5 %.

Avant de lancer cette idée, aussi fumeuse que démagogique, la ministre des Comptes publics aurait été bien inspirée de demander à ses services une étude d'impact. Elle aurait pu vérifier qu'elle risquait de rendre imposables 500 000 retraités et d'en appauvrir d'autres. Particulièrement ceux que cette mesure ferait changer de tranche de CSG.

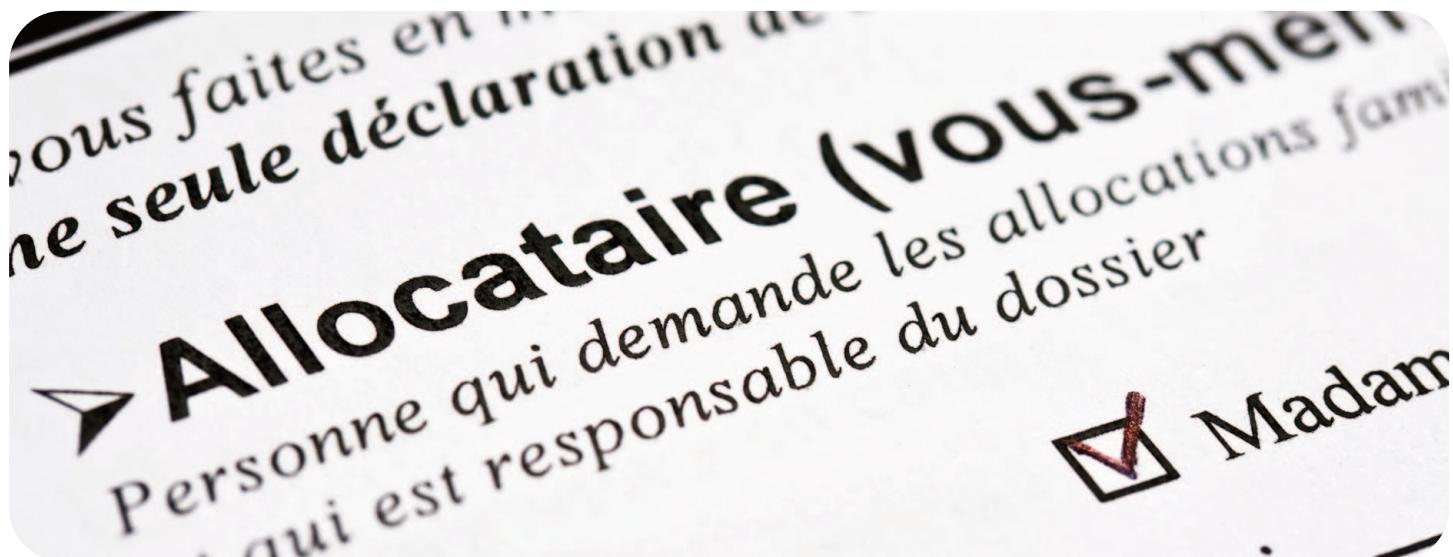
Autant de bonnes raisons de signer la pétition de l'UNSA Retraités refusant la suppression de l'abattement fiscal des retraités.

**Parlez-en autour de vous et faites signer la pétition contre la suppression de l'abattement fiscal de 10% : <https://urls.fr/CgAINp>**

**L'équipe UNSA Retraités**

Certification des comptes de la branche Famille

## Un rendez-vous important



©Delphotostock-stock.adobe.com

**Ce sujet peut sembler technique, mais il est essentiel pour la confiance dans notre système social. Depuis plusieurs années la Cour des comptes juge qu'elle ne peut pas certifier les comptes de la branche Famille, c'est-à-dire garantir leur fiabilité. Comment y remédier ?**

### Des règles trop complexes, sources d'erreurs

Le premier problème rencontré par les CAF, c'est la complexité extrême des règles d'attribution des aides. Pour percevoir le RSA, une aide au logement ou la prime d'activité, avoir de faibles revenus ne suffit pas, il faut aussi prendre en compte la situation familiale, les revenus du conjoint, les pensions alimentaires, les allocations perçues, les placements financiers, et bien d'autres critères. À chaque changement de situation - séparation, déménagement, naissance d'un enfant, reprise d'emploi - le changement doit être signalé et les droits recalculés. Résultat : de nombreuses erreurs se glissent dans les déclarations, qu'elles soient volontaires ou non et le système peine à les détecter.

### Des bases de ressources trop larges, des critères à simplifier

La Cour des comptes pointe directement ce problème de bases de ressources trop larges. Plus il y a de critères et de ressources différentes à prendre en compte, plus le risque d'erreur augmente, et plus il est difficile de contrôler efficacement. C'est pourquoi la question de la simplification se pose avec insistance. Faut-il, comme pour l'Allocation adulte handicapé (AAH), aller vers une « déconjugalisation » du calcul des droits ? Cela voudrait dire évaluer chacun selon ses propres revenus, sans tenir compte de ceux du conjoint ou de la famille, cela serait à la fois plus clair pour les allocataires et les agents.

Par ailleurs, la déconjugalisation, en plus de faciliter la gestion des droits, répond aussi à des préoccupations d'autonomie

individuelle, en particulier pour les femmes qui en sont souvent les principales bénéficiaires.

### Des capacités de contrôle encore insuffisantes

La Cour des comptes souligne que, malgré l'augmentation du nombre de contrôles et la progression des outils de supervision, la capacité de détection des erreurs reste très inférieure au niveau des risques générés. La mise en place de la solidarité à la source, avec le pré-remplissage automatique des déclarations de ressources, va dans le bon sens et promet de réduire une partie des erreurs. Mais tant que la règle reste complexe, tant que la base de ressources n'est pas simplifiée et tant que la capacité de contrôle n'est pas à la hauteur des risques, la fiabilité des comptes restera fragile.

La branche a besoin de plus de moyens humains pour le contrôle, la modernisation des outils numériques et former davantage les professionnels.

Certifier les comptes, ce n'est pas seulement une question de technique comptable. C'est garantir que chaque euro d'aide atteint sa cible, dans l'intérêt de tous. Pour cela, il faut accepter de débattre collectivement de la simplicité des règles et des moyens donnés à celles et ceux qui font vivre la solidarité au quotidien. C'est à cette condition que la confiance dans notre modèle social pourra être renforcée et que la solidarité nationale gardera tout son sens pour l'avenir.

**Martine Vignau**

# Construire un système de santé inclusif : une nécessité

**En France, le principe d'égalité devant les soins devrait être une réalité. Pourtant, les inégalités persistent à chaque étape du parcours médical. Le nouveau rapport de la Défenseure des droits, publié en mai 2025, dresse un constat alarmant. Basé sur plus de 1500 témoignages de patients et de professionnels de santé, il met en lumière l'impact des stéréotypes et des biais systémiques - (liés à l'origine, au genre, à la situation économique ou au handicap) - sur l'accès aux soins.**

## Une réalité omniprésente

Dès la prise de rendez-vous, les personnes vulnérables se heurtent à des obstacles majeurs. Obtenir un rendez-vous chez un généraliste ou un spécialiste relève parfois du parcours du combattant. Au-delà des refus implicites, les discriminations se manifestent sous diverses formes : minimisation de la douleur, délais excessifs aux urgences, examens non consentis, ou encore décisions médicales influencées par des préjugés profondément ancrés.

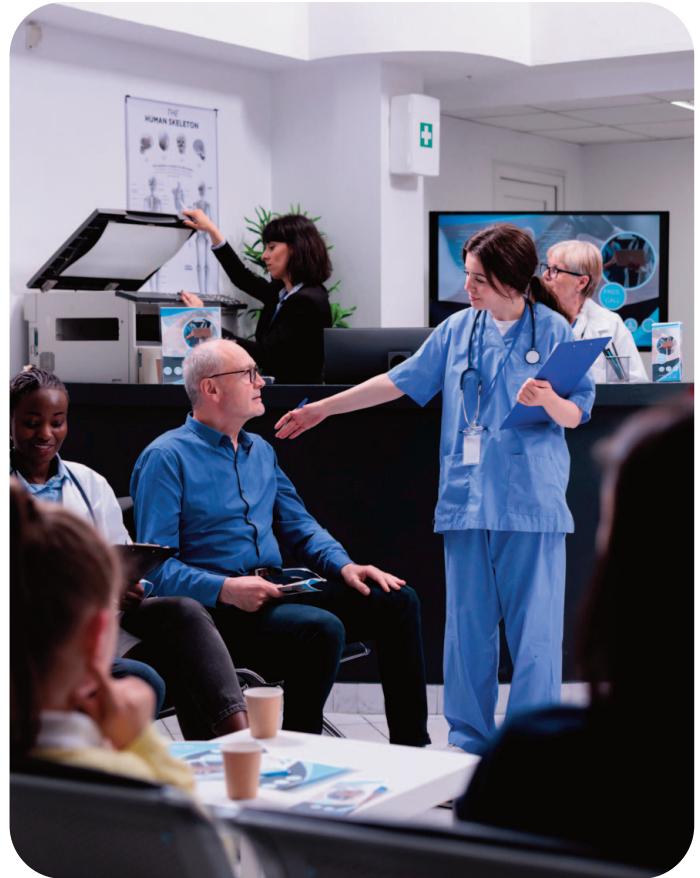
Par exemple, le « syndrome méditerranéen » sert encore pour discréditer les plaintes de douleurs exprimées par certaines patientes d'origine nord-africaine ou noire, révélant ainsi la persistance de biais racistes dans les diagnostics médicaux.

Omniprésentes, les discriminations ne se limitent pas au parcours de soins en cabinet ou en centre de santé, elles le sont également dans l'accès aux services d'urgence. Les jeunes femmes et les mères célibataires voient souvent leur douleur sous-évaluée, tandis que les personnes en situation de handicap se heurtent à des locaux inadaptés et à un manque de matériel spécifique. Les personnes en situation de précarité, notamment celles bénéficiant de l'Aide médicale d'État (AME) ou de la Complémentaire santé solidaire (CSS), subissent aussi des refus de soins discriminatoires ou des délais prolongés pour leur prise en charge.

En 2022, alors que plus de 1500 témoignages ont été recueillis, seules 224 plaintes ont été déposées auprès des ordres professionnels, révélant ainsi un écart massif entre l'ampleur du phénomène et les voies de recours réellement mobilisées.

## Un changement urgent s'impose

Face à cette réalité, il est indispensable d'agir pour construire un système de soins inclusif et équitable. L'UNSA soutient plusieurs recommandations du rapport, notamment la création d'un observatoire national des discriminations dans les parcours de



©DC Studio-stock.adobe.com

soins afin de mesurer, analyser et dénoncer ces inégalités ou encore l'instauration de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, pour que même les biais inconscients soient reconnus et corrigés.

Ce n'est pas seulement une question de justice sociale, c'est un impératif de santé publique. Les retards dans la prise en charge ou les refus de soins peuvent avoir de graves conséquences sur la santé physique et mentale des personnes concernées.

Ce rapport nous invite à réinterroger l'organisation et la culture des pratiques de soins. Pour l'UNSA, il est essentiel de mettre en place des dispositifs efficaces pour que chaque patient puisse bénéficier d'une prise en charge respectueuse et sans discrimination à chaque étape du parcours médical.

L'UNSA plaide aussi pour une formation continue des professionnels de santé sur les questions de diversité et d'inclusion. Une meilleure sensibilisation permettrait d'améliorer l'écoute et d'adapter les soins aux spécificités de chaque individu. Construire un système de santé véritablement inclusif n'est plus une option, mais une nécessité.

**Camille Patthey**

## Logements sociaux

# L'UNSA alerte sur les risques de simplification de l'urbanisme



©Fotokon-stock.adobe.com

**L**e 15 mai dernier, l'Assemblée nationale a adopté une proposition de loi visant à simplifier le droit de l'urbanisme et du logement. Elle s'inscrit dans une volonté affichée d'accélérer la construction via des procédures allégées.

Le texte prévoit notamment la création d'un permis d'aménager temporaire, la facilitation des transformations de zones commerciales ou pavillonnaires en quartiers mixtes et l'harmonisation des règles de révision des PLU (Plan local d'urbanisme) et des SCoT (Schéma de cohérence territoriale), avec des dispositions spécifiques pour l'Outre-mer.

### Des avancées... mais de sérieuses lacunes

L'UNSA reconnaît l'intérêt de mesures facilitant la production de logements, notamment dans les zones tendues. Mais elle alerte sur le manque d'ambition sociale et environnementale du texte, face à une crise du logement qui touche durement les plus modestes.

#### ➤ Renforcer l'obligation de produire du logement social

La relance de la construction ne peut faire l'impasse sur une exigence forte de production de logements sociaux, surtout dans les territoires où la demande explose. Alors que la loi SRU est déjà contournée, assouplir les PLU sans garanties fortes questionne la capacité à répondre aux besoins réels.

#### ➤ Garantir l'accès des publics prioritaires

La flexibilité qui serait accordée à certaines résidences à vocation sociale, pour répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses mobiles, ne doit pas aboutir à une baisse du quota de logements sociaux, détournant ces structures de leur mission initiale, au détriment des plus précaires.

#### ➤ Assurer la mixité sociale et l'inclusion dans les projets urbains

Si la transformation des zones commerciales ou la densification pavillonnaire peut représenter des opportunités, sans conditions claires de mixité sociale et d'accessibilité, ces projets risquent de privilégier la rentabilité plutôt que l'intérêt général.



#### Prévenir la précarité résidentielle

Les permis d'aménager temporaires, s'ils ne sont pas bien encadrés, pourraient ouvrir la voie à une précarisation durable de certains habitants.

#### Simplifier, oui... mais pour mieux loger !

L'UNSA dénonce une approche essentiellement économique du logement, ignorant les urgences sociales. Le logement est un droit fondamental, non un simple produit. Il doit s'inscrire dans une stratégie globale intégrant enjeux sociaux, environnementaux et d'aménagement du territoire.

L'UNSA défend une politique volontariste qui articule offre massive de logements, notamment sociaux, encadrement des loyers, rénovation énergétique, lutte contre les discriminations et sécurité des parcours résidentiels. La simplification, si elle est nécessaire, ne doit pas être synonyme de dérogation permanente au droit au logement et ne peut se faire au détriment de ces exigences. Simplifier ne doit pas rimer avec précariser.

#### L'UNSA propose :

- de conditionner les dérogations aux PLU à une part minimale de logements sociaux ;
- d'intégrer systématiquement des critères de durabilité et de performance énergétique dans les projets ;
- de créer un bouclier social contre la précarité énergétique et la flambée des charges locatives ;
- de renforcer l'implication des collectivités, des locataires et des syndicats dans la définition des projets urbains.

Alors que des millions de personnes attendent un logement digne et abordable, l'UNSA appelle à rééquilibrer ce texte au Sénat pour garantir une urbanisation plus juste, plus durable et véritablement au service de toutes et tous.

**Rachel Brishoual**

# Pour une réforme des droits de succession



©zuhri-stock.adobe.com

**Face à l'accroissement des inégalités de patrimoine et à la contrainte sur les finances publiques, une réforme des droits de succession s'impose.**

**C**omme le montrait l'INSEE, fin 2024, dans son [enquête sur les revenus et le patrimoine des ménages](#), les inégalités de patrimoine ne cessent de se creuser.

Le patrimoine des ménages a été multiplié par 1,9<sup>1</sup> entre 1998 et 2021, une augmentation bien plus rapide que celle du niveau de vie (24 % depuis 1996). En parallèle, les inégalités de patrimoine ont explosé, alors que les disparités de niveau de vie, après redistribution, ont moins évolué.

La hausse du patrimoine détenu par les ménages depuis 1998 est fortement corrélée à l'accroissement du patrimoine immobilier (+ 233 %) en raison, surtout, de l'augmentation du prix des logements anciens.

## ➤ Une augmentation du patrimoine... et des inégalités

Le patrimoine moyen a fortement augmenté. Cependant, cette hausse n'a pas profité à tous, notamment pour les 30 % les moins bien dotés. En effet, le patrimoine moyen des 10 % les moins bien dotés (qui disposent d'un patrimoine inférieur à 4400 €) a diminué de 54 % en euros constants, alors que celui des 10 % les mieux dotés (qui disposent d'un patrimoine supérieur à 716 300 €) a progressé de 94 % !

De surcroît, le patrimoine financier a plus que doublé pour les ménages parmi les 40 % les mieux dotés, tandis qu'il diminuait ou stagnait pour les 30 % les moins bien dotés.

L'indice de Gini<sup>2</sup> du patrimoine brut<sup>3</sup> est passé de 0,639 à 0,662 entre 1998 et 2021, alors qu'il se situe à 0,294 pour les inégalités de niveau de vie.

La composition du patrimoine diffère selon la quantité détenue. Ainsi, pour les 30 % les moins bien dotés, les produits financiers peu risqués (livret A...) ou les biens durables en forment la grande partie. Ils sont également plus endettés. Les biens immobiliers sont très présents entre le 4<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup> décile (entre 106 200 et 716 300 € de patrimoine) tandis que les biens professionnels sont concentrés au sein des 10 % les mieux dotés.

## ➤ Il faut agir !

L'explosion des inégalités de patrimoine est le reflet pour beaucoup de l'héritage. La fortune héritée représente 60 % du patrimoine total, contre 35 % en moyenne au début des années 1970<sup>4</sup>. Pour l'UNSA, ce phénomène mérite notamment d'être traité par une imposition plus élevée des plus hautes fortunes et des plus importantes donations et successions.

<sup>1</sup> En euros constants, c'est-à-dire corrigés des effets de l'inflation.

<sup>2</sup> L'indice de Gini est un indicateur synthétique d'inégalité. Il permet de mesurer le degré d'inégalité d'une distribution pour une population donnée. Il est compris entre 0 et 1, et plus il est proche de 1, plus la distribution est inégalitaire (INSEE, 2024).

<sup>3</sup> Le patrimoine brut correspond à l'ensemble des actifs détenus par un ménage, à savoir son patrimoine financier, immobilier et professionnel ainsi que son patrimoine dit « résiduel » (voitures, bijoux, œuvres d'art...). Les éventuels emprunts (dette) ne sont pas déduits, sinon nous parlerions ici de patrimoine net.

<sup>4</sup> [Fondation Jean Jaurès, « Face à la grande transmission : l'impôt sur les successions », Novembre 2024.](#)

L'UNSA soutient en particulier la taxation du patrimoine financier (actions...), supprimée en 2018 lors de la transformation de l'impôt sur la fortune (ISF) en impôt sur la fortune immobilière (IFI). Elle soutient la taxe Zucman, en discussion actuellement au Parlement, qui pourrait rapporter entre 15 et 25 milliards d'euros en taxant à 2 % les patrimoines supérieurs à 100 millions d'euros, soit environ 1800 foyers fiscaux.

Concernant les droits de succession, rappelons qu'en raison de l'abattement de 100 000 € sur les mutations en ligne directe, entre 85 % et 90 % des transmissions de droits aux enfants sont exonérées d'impôt. Le taux moyen d'imposition se situerait entre 5 % et 10 % et en raison de dispositifs dérogatoires, les successions supérieures à 1 million d'euros ne sont taxées qu'à 15 %, contre 30 % en l'absence de ces derniers (Cour des comptes, 2024).

Pour l'UNSA, dans ce contexte, une réforme des droits de succession est urgente. Elle doit cibler les 1 % des plus gros héritiers qui reçoivent en moyenne 4,2 millions d'euros, soit environ 60 fois l'héritage médian.

### Ces différentes mesures pourraient rapporter plus de 10 milliards d'euros aux finances publiques.

#### Barème des droits de succession (après abattements)

Tranches (en euros) (parts nettes taxables, parts brutes- nettes)	Taux d'imposition (montant à soustraire du montant dû, par tranche, en euros)
<b>En ligne directe</b>	
Moins de 8072	5 %
8072 - 12109	10 % (- 404)
12 109 - 15932	15 % (- 1009)
15 932 - 552 324	20 % (- 1806)
552 324 - 902 838	30 % (- 57 038)
902 838 - 1 805 677	40 % (- 147 322)
Supérieur à 1 805 677	45 % (- 237 606)
<b>Transmission entre frères et sœurs</b>	
Inférieur à 24 430	35 %
Supérieur à 24 430	45 %
Jusqu'au 4 <sup>e</sup> degré	55 % (sur la totalité)
Au-delà et non parents	60 % (sur la totalité)

**Vanessa Jereb**

<sup>5</sup> Le pacte Dutreil, permet, lors d'une donation ou d'une transmission d'une entreprise, de bénéficier d'un abattement sur les droits de mutations de 75 % de la valeur de l'entreprise.

<sup>6</sup> Chiffré arbitrairement à 500 millions dans le projet de loi de finances (PLF), le coût du pacte Dutreil pour le budget de l'État pourrait s'élever à plusieurs milliards d'euros.

<sup>7</sup> Notamment, l'abattement pour les primes versées avant 70 ans et après le 13 octobre 1998 est de 152 500 €, contre 100 000 € pour les droits de successions.

<sup>8</sup> Les plus-values d'un titre (action...) sont remises à zéro au moment d'une succession ou d'une donation, le prix du titre étant réévalué à la valeur du jour de la transmission / donation, sans qu'aucun n'impôt ne soit payé, ni au moment de l'acte, ni après une revente de l'actif à posteriori (hormis si une nouvelle plus-value est réalisée évidemment).



Vous permettre de vivre pleinement chaque instant, c'est ça être assurément humain.

## ASSURANCE ACCIDENTS & FAMILLE

# LA PROTECTION À TARIF UNIQUE<sup>(1)</sup>

pour vous accompagner sur tous les terrains.



Assurément  
Humain

(1) Pour l'ensemble des assurés au contrat : le souscripteur, son conjoint non séparé de corps ou de fait, partenaire de PACS, concubin, les enfants fiscalement à leur charge ou, en cas de divorce, pendant leur droit de visite.

Conditions et limites des garanties de notre contrat Accidents & Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF. © Getty images.



# La QVCT : un levier de justice sociale



©fizkes-stock.adobe.com

**Chaque année, la semaine de QVTC est l'occasion pour l'UNSA de rappeler qu'il est plus que jamais nécessaire d'œuvrer pour l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. La QVCT ne peut être perçue comme un luxe ou une option, mais doit être une priorité partagée par les organisations syndicales et les employeurs.**

Trop souvent résumée à des actions cosmétiques, comme l'installation d'un babyfoot ou la promesse d'un « bien-être » désincarné, la qualité de vie et des conditions de travail reste encore mal comprise par certains employeurs.

Or, bien pensée, concertée, inscrite dans la réalité du travail vécu, elle constitue un puissant levier de transformation sociale, économique et humaine. Elle est à la fois un outil de reconnaissance, de réduction des inégalités et un moteur de performance globale.

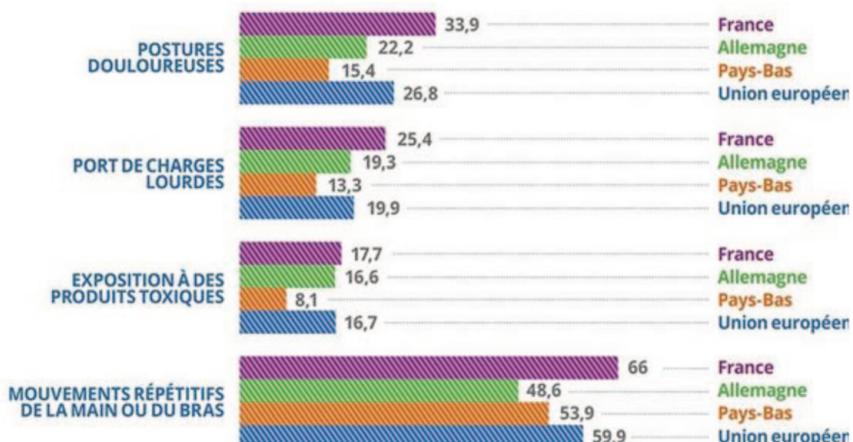
## ➤ Réduire les inégalités de santé par l'action sur le travail

Les inégalités sociales se traduisent trop souvent en inégalités de santé. Le travail y joue donc un rôle central sur lequel il faut agir. Les salariés les plus exposés aux conditions pénibles comme les horaires décalés, les efforts physiques intenses, les environnements bruyants ou dangereux, ou encore en raison d'une exposition à de fortes charges émotionnelles, étant majoritairement ceux qui occupent les emplois les moins qualifiés et les moins rémunérés.

Une politique de QVCT, quand elle est bien menée, permet de prévenir les risques professionnels, mais aussi d'agir structurellement pour réduire ces écarts. En améliorant les conditions de travail des salariés les plus exposés par la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels, elle contribue à corriger les inégalités de santé. C'est donc un levier de justice sociale.

### La France, mauvaise élève de la pénibilité

Part en % de salariés exposés toujours ou souvent à différents types de contraintes physiques





©Seventyfour-stock.adobe.com

## ➤ **Valoriser tous les métiers**

Une bonne politique de QVCT doit donner la parole à celles et ceux qui font le travail au quotidien. Ainsi, lorsqu'il s'agit de mener des réorganisations, d'introduire de nouvelles technologies ou même de réaliser un simple état des lieux, l'employeur devrait systématiquement y associer les travailleurs. Pour l'UNSA, cette prise en compte ne doit permettre l'exclusion d'aucun sujet. Il s'agit ainsi de pouvoir aborder le travail tel qu'il est effectué, les conditions dans lesquelles il est réalisé, les effets qu'il peut avoir sur les personnes, sur la structure et son environnement, etc.

Écouter les salariés et les agents, parler de leur travail, de leurs contraintes parfois spécifiques et de leurs besoins concrets, sans distinction de fonction, c'est déjà reconnaître leurs compétences. Donner la parole, c'est aussi renforcer le sentiment d'appartenance à un collectif de travail et à la société, renforcer la confiance et avancer vers plus de justice sociale.

Si tous les secteurs d'activité sont globalement touchés par une dégradation des conditions de travail, pour l'UNSA, 5 ans après la crise Covid, il y a urgence à agir là où les métiers et les travailleurs sont invisibilisés. Il s'agit des métiers du soin, de la propreté, de la logistique, etc. dont les travailleurs doivent être replacés au centre des préoccupations. La prise en compte de leur parole, en vue d'améliorer leurs conditions de travail, permettrait sans nul doute de répondre aux problèmes d'attractivité, d'absentéisme et de turn-over.

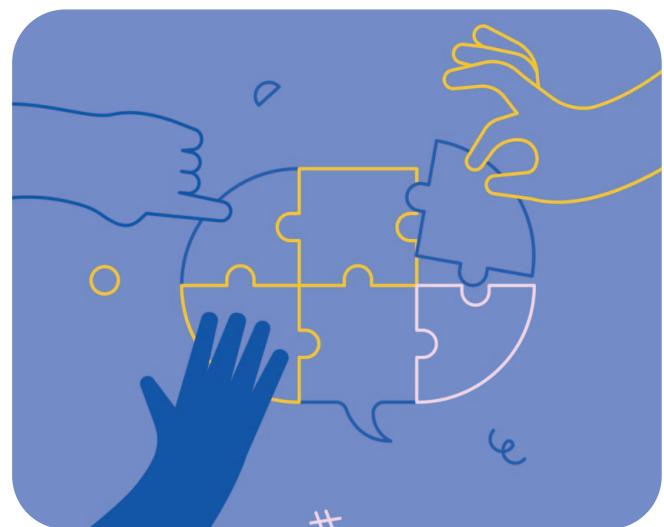
Cette démarche nous apparaît d'autant plus nécessaire que l'immobilisme de certains employeurs fait peser sur la santé des travailleurs, comme sur notre système de protection sociale, un coût insupportable (arrêts maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, dégradation de la santé mentale).

## ➤ **Développer les compétences**

La QVCT est un levier qui doit donner des perspectives professionnelles à toutes et tous, notamment aux salariés les moins qualifiés. Pour l'UNSA, une politique QVCT cohérente doit inclure un volet conséquent sur la formation, la mobilité, l'autonomie et la participation.

Donner à chacun et chacune la possibilité de développer ses compétences, c'est améliorer son employabilité, ses perspectives d'évolution et, in fine, sa qualité de vie – y compris hors travail.

Cela a aussi un impact économique positif : une main-d'œuvre mieux formée, mieux reconnue, c'est un facteur de dynamisme pour l'ensemble de la société. En d'autres termes, relancer l'ascenseur social, c'est aussi relancer l'économie.



©Cienpies Design-stock.adobe

## ➤ Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

En France, le travail ne cesse de s'intensifier depuis les années 1990. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est donc devenu un enjeu central sur lequel il faut agir. Or cet équilibre ne peut se résumer au seul accès au télétravail. Il s'agit avant tout de repenser les rythmes, les organisations et la charge de travail.

Là encore, c'est en écoutant les premiers concernés que peuvent émerger des solutions adaptées, souvent très éloignées des visions descendantes permettant des ajustements concrets et durables.

Si un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle est un levier efficace pour lutter contre les risques psychosociaux, il l'est aussi pour réduire les inégalités sociales. Car au-delà de promouvoir une bonne qualité de vie et de bonnes conditions de travail, c'est un enjeu de société qui doit permettre de mieux prendre en compte la situation des familles monoparentales, des aidants, ou encore des femmes, qui subissent davantage de contraintes dans la gestion du temps. Il s'agit donc, là encore, d'un puissant levier pour lutter contre les inégalités sociales.

## ➤ Lutter activement contre les discriminations

Pour l'UNSA, il est indispensable, dans les politiques de QVCT, d'intégrer la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient liées au genre, à l'âge, l'origine, le handicap, etc. Il s'agit ainsi de garantir un traitement équitable pour tous les travailleurs, mais aussi de briser les mécanismes qui reproduisent les inégalités au sein même des organisations.



©Nuthawut-stock.adobe.com

## ➤ Performance globale : un objectif commun

Enfin, n'ayons pas peur de dire qu'une bonne politique de QVCT est aussi un facteur de performance globale. Cet objectif ne doit pas être minimisé par les organisations syndicales. Une entreprise ou une administration qui fonctionne bien, c'est une organisation qui maintient l'emploi, fidélise les compétences, développe l'innovation et agit de manière responsable.

Donner la parole aux travailleuses et aux travailleurs permet aussi d'aborder, d'appréhender, et de répondre aux préoccupations qui viennent percuter le travail.

La période d'incertitude économique que nous traversons, les évolutions technologiques majeures, mais aussi le change-

ment climatique avec son lot de conséquences inédites - et dont certaines sont encore méconnues à ce jour - sont des faits générateurs, voire un amplificateur des risques psychosociaux déjà très mal pris en compte dans notre pays.

Pour l'UNSA, cette situation doit d'autant plus inviter les employeurs et les représentants du personnel à être à l'écoute des salariés et des agents souvent porteurs de solutions concrètes sur les manières de sécuriser, de maintenir et de développer l'activité. Il faut donc sortir des croyances qui feraient de ces sujets le seul domaine de compétences des employeurs et des décideurs.

## ➤ Le rôle indispensable du dialogue social

Tous ces constats renforcent les revendications de l'UNSA. Pour promouvoir la QVCT, il faut renforcer le dialogue social, au plus près des réalités du travail.

Dans le secteur privé, cela passe par un renforcement de la place des représentants de proximité et par la généralisation des CSSCT ( Commissions santé, sécurité et conditions de travail ) dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour l'UNSA, ces instances doivent être dotées de véritables prérogatives et de moyens, notamment pour recourir à des expertises indépendantes.

Dans la Fonction publique, il est primordial d'ouvrir une véritable négociation sur la QVCT, avec une ambition claire : construire un cadre de travail respectueux des agents et porteur de sens.

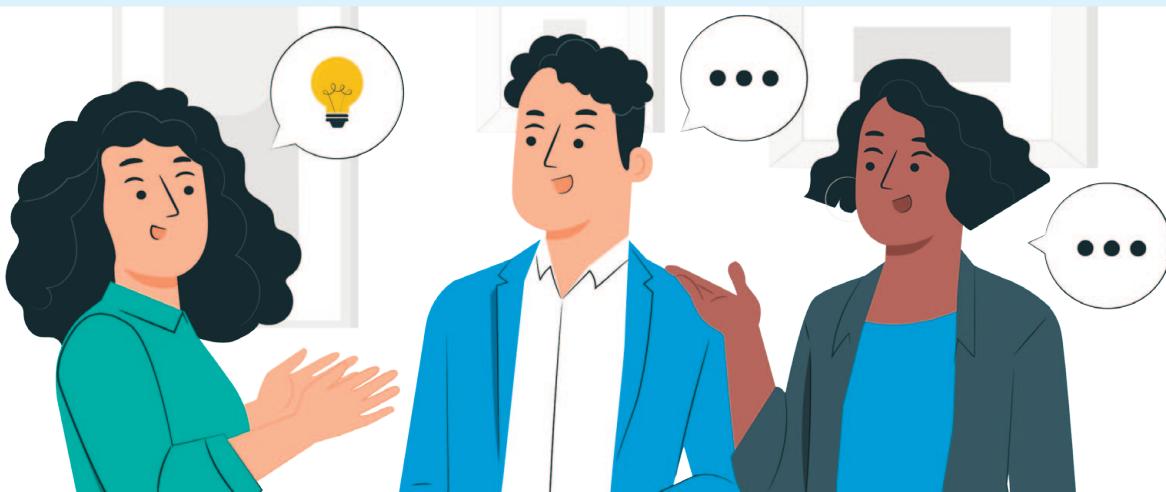
## Des chiffres qui doivent interpeller le gouvernement

En France en 2024, 1287 travailleurs perdaient la vie en raison de leur travail, soit plus de 3 personnes par jour. Les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles ont généré plus de 74 millions de journées d'arrêts de travail, soit l'équivalent de plus de 314 000 équivalents temps plein (ETP). Ils ont été à l'origine de plus de 63 000 invalidités permanentes, dont environ 40 000 supérieures à 10 %.

La sous-déclaration des accidents et maladies d'origine professionnelle est estimée entre 2 et 3,8 milliards

d'euros et pèse donc lourdement sur la branche maladie de la Sécurité sociale.

Alors que la loi portant sur l'obligation de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) date de 2001, seule la moitié des employeurs publics et privés respectent leurs obligations en la matière. Quand ils les respectent, seuls 4 % d'entre eux prennent en compte les risques psychosociaux.



## Parler du travail, c'est productif !

C'est dans cette optique que l'UNSA a choisi pour la semaine de la QVCT de mettre en avant le fil rouge engagé lors de l'initiative « C'est quoi le travail ? » impulsé en février 2024. Donner la parole, écouter les travailleurs, les travailleuses et ceux qui les représentent, au plus proche du terrain pour s'inspirer du travail réel, c'est

œuvrer pour des améliorations concrètes de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le thème « Parler du travail, c'est productif » traduit une conviction profonde : c'est en partant du terrain, en écoutant le réel, qu'on construit des solutions efficaces.



L'UNSA donne la parole aux travailleurs à travers une grande enquête nationale.

Flashez ce QR code pour y accéder.



La semaine de la QVCT 2025 aura été également l'occasion pour nos structures d'ouvrir leurs portes à celles et ceux qui veulent échanger autour de la QVCT.

Dossier réalisé par **Frédérique Galliat**

# La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

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

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

→ Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.

## L'IA au service des agents publics

# Oui, mais pas à n'importe quel prix !



De gauche à droite : Julie Gacon, Odile Chagny, Vincent Mandinaud, Laure Lucchesi et Félix Tréguer

**L**a troisième conférence-débat organisée par l'UNSA Fonction publique le 20 mai 2025 était dédiée à la maîtrise de l'intégration de l'Intelligence artificielle dans la Fonction publique en préservant les droits des agents et la qualité du service public aux usagers. L'enquête qui l'a précédée reflète les espoirs, les inquiétudes, les attentes et les préoccupations des agents publics face à l'IA. La conférence-débat a réuni des experts du numérique, du dialogue social et de la qualité de vie au travail pour analyser l'impact de l'IA dans l'administration et dresser un panorama des solutions pour apporter des garanties aux agents.

### ➤ Une enquête pour comprendre l'impact de l'IA sur le travail des agents

Plus de 1000 personnes ont répondu à l'enquête en ligne lancée par l'UNSA Fonction publique du 11 février au 9 avril 2025. Les résultats révèlent une connaissance encore limitée des initiatives liées à l'IA dans la Fonction publique, avec 65 % des répondants déclarant ne pas être informés sur ce sujet. Si l'usage personnel des IA « grand public » est relativement répandu (40 %), seulement 15 % des agents les utilisent dans leur cadre professionnel. Quant à l'impact attendu sur le service public, les avis sont partagés, les bénéfices réels de l'IA ne semblent pas encore au rendez-vous alors que déjà des suppressions d'emplois se profilent.

Les avantages potentiels de l'IA sont principalement perçus en termes de gain de temps (80 %) et de réduction des erreurs humaines (60 %). La moitié des répondants pensent également que l'IA pourrait améliorer la prise de décision grâce à l'analyse des données. Ces bénéfices s'accompagnent d'inquiétudes majeures, notamment la réduction des effectifs (70 %) et la perte d'autonomie (65 %). Le risque de biais et de discriminations est également souligné par 55 % des répondants.

L'automatisation des tâches est perçue comme possible par 60 % des sondés, mais l'absence de consultation préalable par l'administration est largement dénoncée (85 %). En réponse, le dialogue social est plébiscité comme un levier essentiel pour accompagner l'intégration de l'IA : 90 % des agents estiment qu'il pourrait faciliter cette transition. Les besoins en formation sont particulièrement mis en avant, ainsi que la nécessité de négocier des accords encadrant ces bouleversements.

La crainte de déshumanisation des métiers et du service public est importante. L'IA est perçue comme incapable de remplacer le jugement humain et l'empathie, avec le risque d'ajouter une complexité administrative et une charge de travail supplémentaire aux agents. Ces inquiétudes traduisent la nécessité et l'urgence d'une approche concertée pour anticiper et prévenir les impacts sociaux et organisationnels.

Enfin, les répondants mettent en lumière des recommandations essentielles prioritaires : renforcer la communication, organiser des consultations, offrir des formations et négocier des accords.

### ➤ Une conférence-débat pour éclairer les enjeux

Animée par Julie Gacon, journaliste et productrice de Cultures Mondes sur France Culture, la conférence-débat du 20 mai 2025 s'est tenue au siège du groupe INTERIALE à Paris. Les constats, analyses, expériences et témoignages d'Odile Chagny, chercheuse à l'IRES, économiste, animatrice du réseau Sharers & Workers, de Laure Lucchesi, enseignante à l'INSP, Science Po et Télécom Paris, ex-directrice d'Etalab, cofondatrice de Give & Tech et Catalyst.ai Academy, de Vincent Mandinaud, chef de projet « Transition numérique et conditions de travail » à l'ANACT, de Félix Tréguer,

chercheur associé au CNRS et membre de La Quadrature du Net, et de Christophe Teissier, chef de projet à Ultralaborans ont dressé le panorama des enjeux et des défis à relever dans le cadre du dialogue social.

L'intégration de l'Intelligence artificielle dans la Fonction publique répond à des objectifs affichés précis : optimisation des ressources, gain de temps pour les agents et amélioration du service rendu aux usagers. Mais la mise en œuvre de ces technologies révèle une série de défis qui interrogent leur pertinence et leur impact réel sur le travail des agents publics.

Si le numérique peut offrir des opportunités pour améliorer la qualité de service, certains projets en montrent aussi les limites. Les agents expriment des inquiétudes sur la fiabilité des outils d'IA, parfois générateurs de réponses biaisées -voire discriminantes- ou erronées. C'est le cas de l'outil national « Albert » utilisé dans le réseau « France Services » qui a montré ses défaillances en produisant des réponses incomplètes ou fausses (cet outil aurait une efficacité de seulement 10 % de réponses exactes).

Mais l'IA ne se contente pas d'automatiser des tâches : elle transforme en profondeur la manière dont les administrations interagissent avec les citoyens et les conditions de travail des agents. La déshumanisation des services publics, avec la diminution des interactions humaines, l'évitement des tâches les plus simples

directement gratifiantes, l'intensification du travail, questionne le sens même du travail et expose davantage d'agents à des risques psychosociaux.

L'IA s'impose aujourd'hui comme un processus exclusivement vertical subi par les agents. Utilisateurs de première ligne, experts de leur travail, les agents doivent être associés ainsi que leurs représentants pour s'assurer des sous-jacents de la conception et de la mise en œuvre.

Or, dans la Fonction publique, le dialogue social n'est pas encore ouvert sur ce sujet. Aucune formation spécifique n'est proposée, ni aux agents ni à leurs représentants pour s'approprier l'ensemble des dimensions des outils disséminés dans les services. Pour l'UNSA Fonction publique, cette situation ne peut perdurer, cette transformation majeure doit passer par une négociation pour donner un cadre. Elle devra notamment s'appuyer sur l'accord concernant la numérisation conclu dans le cadre du dialogue social européen pour déterminer des droits à l'information, à la formation, à la protection des personnes et des données et exclure toute dérégulation cachée par l'innovation. Pour Luc Farré, secrétaire général UNSA FP, « *Ce combat syndical est vital : faire respecter la transparence, la responsabilité et la démocratie dans la transformation numérique de nos services. L'IA n'est pas une fatalité, mais un enjeu politique et collectif. À nous d'en faire un levier au service des agents et de la qualité du service public* ».

**Conférence-Débat**

**LE DIALOGUE SOCIAL ENGAGÉ  
POUR UNE INTELLIGENCE  
ARTIFICIELLE**

**AU SERVICE DU PUBLIC ET DES AGENTS**

**20 mai 2025**



**Annick Fayard et Sophie Huneau**

# L'engagement syndical européen pour une Europe plus juste et solidaire



Rachel Brishoual - Maxime Noro - Chloé Bourguignon

**L**es 20 et 21 mai derniers, l'UNSA a pris part à la Conférence de mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats (CES), organisée à Belgrade, en Serbie. Cet événement a rassemblé plus de 300 délégués représentant 41 pays, réunis pour dresser un bilan d'étape entre deux congrès et pour réaffirmer l'ambition d'un projet syndical européen au service des travailleurs et travailleuses.

Organisée dans un pays candidat à l'Union européenne, cette conférence a mis en lumière les enjeux de l'élargissement européen. La CES a rappelé clairement qu'il ne pouvait se faire à n'importe quel prix : les droits des travailleurs et travailleuses, les conditions de travail décentes et les niveaux de vie dignes ne peuvent pas être relégués à des ajustements mais doivent être pris en compte en amont de l'intégration à l'UE.

## Une déclaration syndicale forte pour défendre et étendre nos droits

Adoptée à l'unanimité, la Déclaration de Belgrade réaffirme les priorités du mouvement syndical européen face à l'intensification des crises sociales, économiques et géopolitiques :

- mise en œuvre intégrale du socle européen des droits sociaux ;
- renforcement de la négociation collective ;
- investissements massifs assortis de conditions sociales ;
- transition juste et équitable ;
- rejet des politiques néolibérales de déréglementation.

La CES a fermement dénoncé les attaques croissantes contre les droits syndicaux, la montée des forces d'extrême droite et les tentatives de remise en cause des droits sociaux au nom de la compétitivité. Elle appelle à une Europe inclusive, démocratique, pacifique et durable, fidèle à ses valeurs fondatrices et tournée vers l'avenir.

Pour l'UNSA, cette conférence a été l'occasion de réaffirmer notre responsabilité collective : agir là où l'extrême droite gouverne, mais aussi là où elle menace, en défendant les droits sociaux, les libertés fondamentales et les acquis syndicaux. L'unité syndicale européenne demeure notre meilleure force pour défendre une Europe sociale, démocratique et écologique.

## Vers un syndicalisme du XXI<sup>e</sup> siècle inclusif, renouvelé et intergénérationnel

Les débats ont également porté sur l'avenir du syndicalisme, avec une attention particulière aux jeunes générations et à l'égalité femmes-hommes. Le Comité des femmes a notamment insisté sur la nécessité d'un accompagnement renforcé des jeunes syndicalistes femmes dans leurs parcours militants.

En vue du prochain congrès de la CES en 2027, un plan ambitieux de renouveau syndical a été lancé, avec la création d'un centre dédié à la mobilisation, à la formation et à l'organisation syndicale. Il s'agit de renforcer la capacité des syndicats à représenter tous les travailleurs et travailleuses, quel que soit leur âge, leur statut ou leur secteur d'activité.

Alors que le vieillissement de la population devient un enjeu majeur en Europe, la CES a confirmé la pleine participation de la FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées), qui disposera désormais d'un droit de vote dans ses instances.

De leur côté, les jeunes syndicalistes ont défendu la nécessité d'investir dans les espaces d'expression qui les représentent. Au congrès de 2027, chaque délégation syndicale devra être composée d'au moins 25 % de jeunes de moins de 35 ans, un signal fort en faveur du renouvellement et de l'inclusion générationnelle dans le syndicalisme européen.

**Chloé Bourguignon**

# La RSE : derrière le vernis, la réalité sociale

**Consultant en relations sociales, Denis Maillard a récemment publié une étude\* consacrée à la responsabilité sociale des entreprises pour la Fondation Jean-Jaurès, dont il est expert associé. Il a bien voulu commenter pour nous les évolutions structurelles et conjoncturelles de la RSE.**

**Le titre donné à votre étude interpelle : « La RSE, ça dégage ? ».**

C'est un peu provocateur mais nous vivons une période de « dégagisme ». Voyez ce qui se passe aux États-Unis depuis le retour de Trump. La lettre de l'administration américaine adressée aux entreprises françaises en témoigne. Nous vivons un moment où sont remises en cause des données - préoccupation écologique, égalité femmes-hommes, inclusion des personnes handicapées, etc. - que beaucoup d'entreprises mettaient en avant pour illustrer leur « responsabilité sociale ». Mais ce que révèle Trump est beaucoup plus profond.

**Vous insistez en effet sur la situation sociale française sur laquelle vient se greffer la nouvelle donne internationale.**

La crise des gilets jaunes en 2018-2019, puis à partir de 2020 la crise sanitaire et enfin la contestation de la réforme des retraites en 2023 ont soulevé plusieurs questionnements. D'abord, peut-on vivre dignement de son travail ? Le Covid a ensuite généré un nouveau rapport au travail avec le chômage partiel ou technique, le recours massif au télétravail, etc. Puis le recul de l'âge de la retraite a généré sur cette situation sociale un refus de la part des salariés de travailler plus, en particulier dans les conditions de travail et de rémunérations qu'ils connaissaient. Les entreprises et leurs responsables ont été interpellés sur ces questions qui mettent en lumière le décalage entre un discours vertueux de responsabilité sociale et les attentes concrètes des salariés.



**Il y aurait donc ici réunis les ingrédients d'une nouvelle question sociale ?**

La situation internationale nous présente plusieurs options. Le modèle chinois, avec une économie soumise au politique ; le modèle américain avec un pouvoir politique embarqué au service de l'économie conçue d'abord comme génératrice de profits - Trump continue à s'enrichir pendant sa présidence - et l'Europe et la France qui sont amenées à réinventer leur modèle en repensant précisément l'articulation entre le politique et l'économie. Alors que les entreprises s'interrogent de plus en plus sur leur rôle dans ce nouveau contexte, sur le sens donné à leurs engagements, le moment est venu pour elles de mettre en cohérence leur discours vertueux à l'extérieur et leur pratique à l'intérieur.

**Les représentants des salariés ont aussi un rôle à jouer dans ces évolutions ?**

Oui en effet. Le vernis des entreprises craque au regard de la réalité des préoccupations exprimées par les salariés. On ne peut pas penser la question écologique ou de l'inclusion sans l'ancrer dans la réalité sociale. Les entreprises doivent jouer le jeu du dialogue social et tenir compte de leurs interlocuteurs que sont les organisations syndicales. La verticalité du management - même repeint par un discours moral sur la RSE - ne peut pas faire l'économie d'une attention réelle aux conditions de travail et de rémunérations qui correspondent aux attentes prioritaires des salariés. Selon moi, la « responsabilité sociale », elle se situe d'abord là.

\* <https://www.jean-jaures.org/publication/la-rse-ca-degage-histoire-et-avenir-de-lengagement-des-entreprises/>

# Népotisme et inégalité de traitement entre salariés ?



©fotofabrika-stock.adobe.com

**P**armi les vingt-six critères de discrimination interdits par la loi, la situation de famille demeure un critère fréquemment dénoncé, notamment quand un salarié est défavorisé par rapport à un membre de la famille de l'employeur, pouvant illustrer une dérive bien connue : le népotisme.

Par un arrêt du 9 avril 2025, n° 23-14.016, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur la justification de l'employeur d'une différence de rémunération entre deux salariées, en raison d'un lien matrimonial avec l'une d'elles.

En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité de collaboratrice parlementaire par un député. Lors de la cessation du mandat du député, la salariée a été licenciée. Estimant avoir subi durant ce contrat une inégalité de traitement constitutive d'une discrimination du fait de son défaut d'appartenance à la famille du député, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Le Conseil de prud'hommes de Lyon, par un jugement du 24 octobre 2019, ainsi que la Cour d'appel de Lyon, par un arrêt du 8 mars 2023 n°19/08100, ont constaté l'existence d'une inégalité de traitement. L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

La Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle tout d'abord qu'en raison de **sa situation de famille**, en application de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération.

Le critère de discrimination fondé sur la situation de famille recouvre bien le cas du **défaut d'appartenance du salarié à la famille de son employeur**, en ce qu'il constitue le motif d'un traitement moins favorable pour le salarié.

De plus, la Chambre sociale évoque la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui insiste sur le fait que le principe de l'égalité de traitement consacré par les directives s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais repose sur **les motifs prohibés** formulés dans les directives en matière de discrimination (CJUE, 17 juill. 2008, Coleman ; CJUE, 16 juill. 2015, Nikolova).

Ainsi, la Chambre sociale approuve le raisonnement de la cour d'appel qui a décidé que la justification d'une différence de traitement en matière de rémunération entre la salariée et l'épouse de l'employeur, également salariée, constitue un **motif de discrimination prohibé fondé sur la situation de famille**. En conséquence, elle rejette le pourvoi de l'employeur.

Cette solution montre que ce motif de discrimination prohibé ne s'applique pas uniquement à la situation familiale du salarié qui invoque la discrimination, puisqu'il peut aussi viser la situation familiale d'un autre salarié.

L'appréciation de l'inégalité de traitement s'effectue au regard de l'appartenance à la famille de l'employeur et non sur les avantages du salarié, membre de la famille de l'employeur, la cour n'opérant pas le contrôle d'un éventuel népotisme.

Enfin, il ressort clairement qu'en matière d'inégalités de traitement, l'employeur échoue souvent à démontrer que la différence est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

**Jade El-Marbouh**

Entreprises de moins de 50 salariés

## La désignation du RSS reste encadrée



©jirsak-stock.adobe.com

**S**i dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le représentant de section syndicale (RSS) peut être désigné par les syndicats non représentatifs parmi l'ensemble des salariés (article L. 2142-1-1 du Code du travail), il en va autrement dans celles dont l'effectif est inférieur puisque le RSS ne peut être choisi que parmi les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique (article L. 2142-1-4 du Code du travail).

Lors d'un contentieux lié à une demande d'annulation d'un RSS, un salarié et son syndicat ont souhaité remettre en cause la règle précitée dans le cadre d'une QPC (question prioritaire de constitutionnalité). Les parties estimaient que la restriction imposée dans les entreprises de moins de 50 salariés, quant au choix du RSS, pouvait conduire à priver les salariés de toute représentation et les syndicats de leurs prérogatives désinformatives et, de ce fait, portait atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail garanties par la Constitution.

Le tribunal judiciaire transmet, dans son jugement du 9 janvier 2025, à la Cour de cassation la question suivante : « *L'article L.2142-1-4 du Code du travail est-il conforme aux principes fondamentaux de liberté syndicale et de liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises tels que définis, protégés et garantis par l'alinéa 6 et 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce que, dans certaines circonstances, il prive les salariés de toute représentation et les syndicats de toutes prérogatives désinformatives ?* ».

En raison de l'absence de caractère sérieux de la question, la Cour de cassation décide, de ne pas renvoyer la question au Conseil constitutionnel. L'obligation faite par l'article L. 2142-1-4 du Code du travail aux syndicats non-représentatifs dans l'entreprise de moins de 50 salariés, s'ils souhaitent désigner un RSS, de le choisir parmi les membres de la délégation du personnel au CSE, « *en ce qu'elle tend à assurer la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical et ne porte pas atteinte à la liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* »

Il est difficile de ne pas regretter la décision de la Cour de cassation. Dans ces entreprises, le RSS a pour raison d'être la représentation d'une section syndicale d'un syndicat indépendamment de sa qualité de représentant membre élu de la délégation au CSE. Cette représentation syndicale, qui est celle de revendiquer, doit pouvoir exister indépendamment d'une condition de mandat au sein d'une délégation de CSE.

En outre, la Cour de cassation admet une « ingérence » qui ne serait pas « arbitraire » : c'est à la fois une restriction de la possibilité de désigner et de représenter, sauf à considérer que tout membre d'une section syndicale qui est au CSE ne trouve aucun obstacle à faire valoir des droits collectifs, via une délégation de membres de CSE dont il ne fait pas partie... !?

On pourrait s'interroger sur la nécessité d'élèver le conflit au niveau international ou européen afin de préserver la liberté syndicale et la protection du droit syndical ...

**Christian Hergès et Sophie Riollet**

# Directive sur la transparence salariale

## Levier pour l'égalité

**Le cycle de réunions ministérielles sur la transmission de la directive sur la transparence salariale a débuté. Un projet de loi est prévu pour septembre. Les élus CSE, les DS disposeront de nouveaux leviers pour identifier les facteurs d'inégalités et s'atteler à les réduire. Une opportunité à saisir pour remettre au cœur du dialogue social l'égalité salariale femmes-hommes et anticiper les évolutions à venir.**

**Le 21 mai, la ministre du Travail a présenté les premières évolutions législatives suivantes :**

### Transparence des rémunérations à l'embauche

- Obligation d'informer le candidat à un emploi de la rémunération initiale (ou fourchette) sur la base de critères objectifs et non sexistes :
  - Interdiction de publier des offres d'emploi sans ces informations.
  - Sanction administrative pour l'employeur en cas de publication.
- Interdiction pour l'employeur de demander au salarié sa rémunération antérieure.

### Transparence des rémunérations en poste

Refondre l'index égalité professionnelle

- 1) Remplacer l'index par les 7 indicateurs de la directive :
  - écart de rémunération femmes-hommes ;
  - écart de rémunération femmes-hommes (composantes variables et complémentaires) ;
  - écart de rémunération médian ;
  - écart de rémunération médian (composantes variables et complémentaires) ;
  - proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables et complémentaires ;
  - proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile ;
  - écart de rémunération entre femmes et hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire et par composantes variables ou complémentaires.
- 2) Maintenir le seuil de 50 salariés pour l'obligation de déclaration.
- 3) Déclarer annuellement les 6 indicateurs automatisables pour toutes les entreprises.
- 4) Moduler la publication du 7<sup>e</sup> indicateur tous les 3 ans pour les entreprises de 50 à 249 salariés.



### Des sanctions à prévoir

Des sanctions adaptées aux cas de violations répétées des obligations et des droits doivent être prévues.

- Privilégier une sanction administrative sous la forme d'une amende relative à un pourcentage de la masse salariale ou forfaitaire en fonction du manquement.

### Des enjeux importants à anticiper pour les représentants UNSA

Disposer d'informations transparentes sur les écarts de rémunération suppose de travailler sur un diagnostic et d'interroger les critères de fixation des salaires, la classification des emplois, la politique globale de rémunération, les process de recrutement... Cela implique d'associer les représentants des salariés.

Les élus CSE, les DS ont alors un rôle-clé pour :

- définir quels éléments de comparaison retenir et notamment pour un « travail de même valeur » ;
- analyser les rémunérations et les évolutions : composantes, bénéficiaires, critères de variables, outils, process... ;
- vérifier que les écarts de rémunération au sein de l'entreprise ne résultent pas de biais ou de discriminations ;
- faire corriger les situations non justifiées ;
- établir des process clairs sur la communication des éléments de rémunération (embauche, en poste, ...) ;
- informer les salariés des impacts.

Les représentants UNSA sont d'ores et déjà engagés. Ils agissent au quotidien pour plus de justice et d'équité salariale et pour réduire les inégalités de situation (temps partiel subi, ségrégation professionnelle, stéréotypes de genre, conciliation vie pro-vie perso,...).

**Florence Dodin**



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

**Faites confiance à l'expertise UNSA Formation !**

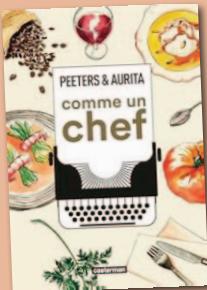
**Retrouvez nos formations**



<https://vu.fr/JpMu>

 **UNSA  
Formation**

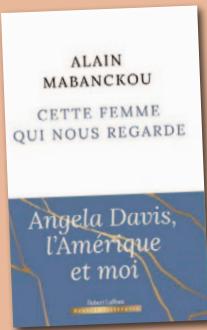
 **UNSA  
Please !**



Préfacée par Pierre Gagnaire, cette BD nous plonge dans le milieu de la cuisine. Si les cuisiniers sont devenus des « chefs » occupant le devant de la scène, l'enjeu reste le même : régaler leurs clients.

Dans cette autobiographie culinaire, Benoît Peeters retrace son parcours et la naissance de sa vocation après un repas chez les frères Troisgros. Les dessins d'Aurélia Aurita transcrivent élégamment la générosité qui anime ces artisans qui jouent de leurs mandolines et font grésiller les cuivres sur leurs pianos. Une belle découverte au cœur d'un métier difficile et passionnant.

**Comme un chef**  
de Peeters et Aurita  
aux Éditions Casterman



Né en 1966 à Pointe-Noire, en République du Congo, Alain Mabanckou a passé son enfance sous le regard d'Angela Davis. En effet, son oncle Tonton René, membre du parti unique congolais, avait placé son autobiographie avec sa photo dans la bibliothèque familiale. En 2014, Alain Mabanckou rencontre enfin l'icône de sa jeunesse. Dans un récit où se mêlent fiction et réalité, l'auteur de *Mémoires de porc-épic* (Prix Renaudot 2006) livre un portrait sensible d'une femme en lutte pour la reconnaissance des droits civiques des Noirs aux États-Unis.

**Cette femme qui nous regarde,  
Angela Davis, l'Amérique et moi**  
d'Alain Mabanckou  
aux Éditions Robert Laffont

# 3 questions à



Crédit photo Elisa Koenig

**1**

**À 42 ans seulement, vous avez vécu de multiples expériences avant de vous établir en Normandie entouré de pâturages et de champs, vous cultivez et venez d'écrire un essai *Agrophilosophie*. Quel cheminement a présidé à ce choix de vie ? En quoi est-ce si important de suivre le conseil de Voltaire : « Il faut cultiver notre jardin » ?**

J'ai toujours mêlé mes idées à la pratique et au travail de terrain. Pour parler d'un sujet, je pense qu'il est important de mettre la main à la pâte. Je ne vis pas ma nouvelle vie en Normandie comme une retraite mais comme une nouvelle expérience. C'est une autre déclinaison de tous les voyages que j'ai faits ; c'est un voyage pour mon jardin. Quand Voltaire parle de « cultiver notre jardin », il ne s'agit pas de se retirer des affaires du monde. Voltaire a une petite rente ; avec sa petite bande, il décide de ne rien faire et de se reposer, mais rien ne va, l'ambiance se détériore très vite. Conclusion, il faut bosser ! Il se rend compte que c'est le travail qui le rend heureux, en particulier celui de la terre qui permet d'expérimenter beaucoup de choses. Faut-il tondre la pelouse ? Faut-il tailler les arbres ? Que planter ? Toutes ces expérimentations, toutes ces interrogations sont reliées aux grands sujets politiques et à l'agronomie contemporaine.

**2**

**Dans votre dernier roman *Humus*, vous remarquez que les philosophes et les scientifiques se sont beaucoup intéressés au ciel mais très peu au sol. Pourquoi est-ce si important de s'y intéresser ?**

Effectivement, la cosmologie est connue depuis l'antiquité grecque, mais l'étude des sols, la pédologie, ne devient un sujet d'étude important qu'au 19<sup>e</sup> siècle, abordée par Darwin. Et pourtant humanité et humus ont la même origine étymologique. Interroger le sol interroge notre existence toute entière. C'est l'humus qui transforme toute mort en vie ; sans décomposition, les cadavres s'accumuleraient, l'horizon serait bouché, aucun renouvellement ne serait possible.

Dans une cuillère à soupe, on compte 10 milliards d'êtres vivants dans un univers qui est tout aussi foisonnant et complexe que le cosmos, mais qui a été longtemps méprisé. Aujourd'hui, toutes les recherches agronomiques contemporaines montrent l'importance d'améliorer la santé du sol. Un sol sain est indispensable pour une alimentation saine et pour une bonne santé humaine. C'est la condition numéro 1 pour préserver la biodiversité. Tout part du sol pour reconstruire notre agriculture, qui traduit aussi notre manière d'être au monde. Prendre soin de son sol est la base des valeurs morales et démocratiques sur lesquelles devraient reposer toute société.

# Gaspard Koenig

Gaspard Koenig\*, chroniqueur au journal *Les Échos* et auteur de 17 essais et romans, se lance en 2020 dans un grand voyage à cheval à travers l'Europe sur les traces du périple effectué par Michel de Montaigne en 1580. Il a publié à la suite de ce voyage le récit *Notre vagabonde liberté*. Son roman *Humus*, fable contemporaine, interroge notre rapport à la terre, à la technologie, au temps long et à la décomposition. Dans son dernier essai *Agrophilosophie*, il reprend sa plume de philosophe mêlant une érudition très personnelle avec le récit plein d'humour de ses expériences au jardin.

**3** Les solutions pour résoudre la crise écologique peinent à se mettre en place, ou pire, sont remises en question ainsi qu'en témoigne la politique du nouveau gouvernement américain. L'Assemblée nationale examine une loi sur le retour des néonicorticoïdes. Êtes-vous pessimiste ou optimiste quant à l'avenir de notre planète ?

Je vous répondrai en citant Arne Næss, un des grands philosophes du 20<sup>e</sup> siècle se revendiquant de l'héritage de Spinoza, fondateur de « l'écologie profonde » : « Je suis optimiste pour le 22<sup>e</sup> siècle ». La planète va se remettre, c'est sûr ; son échelle qui est celle du long terme, en millions d'années n'est pas celle de l'humanité qui est celle du court terme quand on les compare. Comme je l'ai indiqué, il faut partir du sol, c'est essentiel. Je voudrais citer ici Élisée Reclus, géographe, naturaliste et philosophe du 19<sup>e</sup> siècle qui décrit l'humus comme « un sol végétal, sorte de membrane prolifère constituée par la désorganisation et produisant la vie à son tour ». Rien ne se fera sans le sentiment moderne de la nature. Il faut reconnecter les gens à la nature, c'est la clé de tout. Cela a été mon cas personnel. Il ne s'agit pas de se sacrifier, il faut au contraire retrouver la joie d'être et d'agir dans la nature. Selon Arne Næss, si on parle d'écologie triste, c'est une contradiction.



Propos recueillis par  
Françoise Def

\* à retrouver sur <https://www.gaspardkoenig.com>

Exposition 11.04 - 21.09.2025

Le monde selon l'IA s'intéresse aux liens entre intelligence artificielle et art contemporain. Les intelligences artificielles génératives se développent très vite dans les domaines de la photographie, du cinéma, de la littérature, de la musique. Cette exposition montre comment, depuis une quinzaine d'années, des artistes de la scène française et internationale, mobilisés par l'influence de l'IA dans nos sociétés, explorent ces bouleversements au moyen de différents médias.

**Le monde selon l'IA**  
est à voir au Jeu de Paume à Paris  
jusqu'au 21 septembre 2025

13 mars - 31 août 2025  
Alfred Dreyfus  
Vérité et Justice  
mahJ

À travers un grand nombre d'archives et d'œuvres d'art, nous revivons la machination politique montée contre Alfred Dreyfus, ses années de bagne sur l'île du Diable, sa détermination pour faire éclater son innocence. Cette exposition témoigne qu'en cette « Belle époque » une riposte à l'antisémitisme et un combat pour la justice, menés par des artistes et des intellectuels, qui résonnent encore aujourd'hui, firent triompher la vérité.

**L'exposition Affaire Dreyfus. Vérité et justice**  
est à voir au musée d'Art et d'Histoire du judaïsme à Paris jusqu'au 31 août 2025

## Trois portraits de militants créateurs de section



### **Laurent, 57 ans, conducteur depuis 13 ans au sein du réseau urbain du pays Basque TXIK TXAK à Bayonne (64).**

Le transport urbain de la communauté de l'agglomération du pays Basque a donné la gérance du réseau à RATP DEV depuis fin 2024 et s'est agrandi en ajoutant le réseau sud (Hendaye, Saint-Jean-de-Luz...).

*« Auparavant syndiqué dans un syndicat historique, j'ai rencontré des collègues de l'UNSA au salon CSE de Biarritz. Les valeurs de l'UNSA et son mode de fonctionnement qui permet l'autonomie sur le terrain m'ont convaincu. Nous avons déposé une liste pour les élections professionnelles de novembre 2024 et remporté 8 sièges de titulaires sur 11, écartant deux syndicats de la représentativité.*

*Notre principal objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail. En effet, lors de la gérance par Keolis, le taux d'absentéisme a augmenté de 14 %. Nous avons déjà travaillé sur le cycle de travail et nous ressentons une amélioration. Notre souhait est de favoriser le retour des salariés au travail ».*



### **Laura, 38 ans, secrétaire médicale depuis 18 ans, actuellement chez Inovie Bioclinic, filiale parisienne du groupe Innovie, à Argenteuil (95).**

Inovie est un acteur majeur du diagnostic médical en France, mais aussi à l'international (Liban, Maroc...). Son activité diversifiée couvre toutes les spécialités médicales ( génétique, biologie moléculaire, aide à la procréation...). Le groupe, qui possède 25 filiales, est présent dans 8 régions avec plus de 7500 salariés et 650 sites de laboratoires.

*« Ancienne élue, j'ai connu l'UNSA par mon conjoint syndiqué. Je souhaite me présenter au premier tour des prochaines élections professionnelles afin de participer aux NAO. Il faut travailler sur les conditions de travail devenues difficiles avec la réduction du personnel et le turn over important. Je souhaite aussi être à l'écoute des salariés pour répondre à leurs besoins et améliorer la communication avec les responsables des ressources humaines ».*



### **Damien, 50 ans, technicien maintenance chez Alpina Savoie (73), depuis 15 ans.**

Fondé en 1844, le plus ancien semoulier-pastier français réputé pour ses produits à base de blé français fait partie du groupe ASTER Développement depuis 2019.

*« En 2023 j'ai décidé de m'investir dans la vie de l'entreprise. J'ai rejoint l'UNSA et me suis présenté au premier tour des élections professionnelles. J'ai connu l'UNSA par un collègue et apprécié l'autonomie sur le terrain. Ayant la représentativité aux élections, j'ai pu participer aux NAO, soutenu par l'équipe UNSA PLEASE. Nous travaillons actuellement pour obtenir une augmentation générale de 1,3 %. Nous voulons aussi des critères clairs dans la distribution des augmentations individuelles ».*

Propos recueillis par **Isabelle Reynaud**

## Abonnement UNSA

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

.....

Tél. : .....

Courriel : .....

**10€**

**8 numéros**

**Coupon à envoyer à :**  
UNSA  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet  
(Chèque à l'ordre de l'UNSA)



# 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](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

Accédez  
au mémento  
social 2025



[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)



GROUPE  
**VYV**

POUR UNE SANTÉ  
ACCESIBLE À TOUS

## DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES ŒUVRES SOCIALES IMPACTANTES

Upcoop accompagne les élus de Comités Sociaux Economiques (CSE) pour déployer une politique d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) efficace et valoriser la mission d'élu au service des bénéficiaires.

### ACCOMPAGNER & SOUTENIR LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN

- Offrir l'accès à une large billetterie
- Faire plaisir aux salariés aux moments clefs avec le titre Cadhoc
- Offrir l'accès à la culture, au sport et aux loisirs
- Offrir tous les avantages en une seule carte



### FAILLITER LA MISSION D'ÉLU CSE

- Simplifier la gestion des dotations & subventions
- Faciliter le suivi comptable
- Fluidifier la communication avec les salariés

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](http://up.coop)