

UNSaMag

UNSA Magazine • N°250 juillet-août 2025 • prix : 2,50 €

UNE PAUSE

BIEN MÉRITÉE





**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



UNSA
Formation

UNSA
Please !

<https://vu.fr/JpMu>



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Bel été déconnecté

L'été est là. Cette parenthèse attendue de l'année est propice au repos, aux échanges et aux plaisirs simples partagés en famille ou entre amis. Pour beaucoup d'entre nous, c'est un moment de respiration salutaire. Lorsque les conditions le permettent – et nous savons que trop de salariés restent privés de vacances –, cette période doit permettre de souffler, de déconnecter des écrans et d'Internet, de se recentrer sur l'essentiel : les autres, le lien humain, soi-même.

Pour les militantes et militants de l'UNSA, ce temps de pause est aussi une occasion précieuse de recharger les batteries. Car dès septembre, l'année sociale reprendra avec ses nombreux défis. Défense du pouvoir d'achat, amélioration des conditions de travail, protection de notre modèle social, justice climatique et sociale, défense des services publics : les combats à venir seront nombreux et exigeants. Et l'UNSA y prendra toute sa place, fidèle à ses valeurs d'émancipation, de solidarité et de progrès.

Cette coupure estivale, c'est aussi le moment de prendre du recul, de réfléchir, de nourrir nos engagements autrement. Lire, marcher, contempler, discuter, rire... ces moments simples renforcent notre humanité, et donc aussi notre force collective. Alors prenons ce temps. Accordons-nous cette coupure bienfaisante. Un vrai repos est aussi un acte de résistance dans une société qui nous pousse à l'hyperconnexion permanente.

Je vous souhaite à toutes et tous un bel été. Ressourçant. Apaisé. Engagé.

Sommaire

Ils-elles font l'UNSA

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

Actu nationale

- Congrès UNSA Ferroviaire **6**
- Retraites : crise réelle ou mythe ? **7**
- La productivité en panne **8**
- Défendre les travailleurs sociaux **9**
- TVA sociale : l'UNSA dit non ! **10**
- Encadrement des loyers **11**
- La santé mentale au travail **12-13**

Dossier

- CIT : avancées et menaces **15-18**

Fonction publique

- Pénalisation des agentes enceintes **20**
- Logement des agents publics **20**
- Chèques-vacances : victoire pour les retraités **21**

International

- Effondrement mondial des droits des travailleurs **22**

Libertés et droits humains

- Pratiques managériales, la France en retard **23**

Focus juridique

- Élections professionnelles : droit ou stratégie des listes ? **24**
- Entretien préalable pour licenciement **25**

Transformation écologique

- Océans : prise de conscience mondiale **26**

Culture et Société

- Trois questions à Anne Brunner **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 11 495 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leur côté dans leur entreprise en quelques semaines seulement.

Transport urbain

- Keolis Compagnie du métro du Grand Paris ligne 16/17
Saint-Denis (93) - 18 salariés
- Régie des transports urbains métropolitains RTM
Marseille (13) - 3417 salariés
- Keolis Val d'Yerres Val de Seine
Draveil (91) - 280 salariés
- Transdev Arles
Arles (13) - 115 salariés

Industrie

- STAE
Savigny-sur-Orge (91) - 89 salariés
- ICT France
Pannes (45) - 260 salariés

Santé publique

- EPSoMS Établissement Public Social et Médico-Social Intercommunale
Amiens (80)
- HEPAD de Nédonchel
Aire-sur-la-Lys (62)

Santé privée

- IMEDSO Imagerie Médicale de la Région de Saint-Omer
Blendecques (62) - 33 salariés
- ASEI IEM Pédebidou
Tournay (65) - 228 salariés
- ASEI foyer Frescatius
Saint-Pons-de-Thomières (34) - 82 salariés
- Association Le lien
Versailles (78) - 166 salariés
- APF France handicap pôle enfance
Saint-Etienne (42) - 92 salariés
- Fondation association pour la ville
Paris (75) - 161 salariés

Bureaux d'études techniques

- Edifixio
Bezons (95) - 269 salariés
- Osborne Clarke
Paris (75) - 25 salariés

Publicité

- Heroiks Média
Levallois-Perret (92) - 260 salariés

Aérien

- Aéroport Le Havre
Octeville (76) - 14 salariés
- Corsair
Rungis (94) - 1105 salariés
- Air Antilles
Les Abymes (971) - 173 salariés
- Société Aéro Piste
Tremblay-en-France (93) - 176 salariés

Habitat

- OPH 31
Balma (31) - 65 salariés
- Erilia
Marseille (13) - 900 salariés

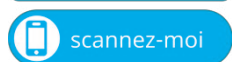
Services à la personne

- UES Onela
Boulogne-Billancourt (92) - 3273 salariés

Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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



Pour créer une section UNSA dans une entreprise ?

Contactez-nous :

developpement@unsa.org

ou contactez UNSA Please
au 09 69 36 00 70



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 250 JUILLET-AOÛT 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 : JUILLET 2025 - TIRAGE : 35 000 EXEMPLAIRES.
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : CONTACT@UNSA.ORG

Voici quelques résultats électoraux des sections des syndicats UNSA

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

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

Aésio Mutuelle - Paris (12^e) - Mutualité - 2914 salariés

L'UNSA monte sur le podium et devient le 3^e syndicat avec 17,9 % des suffrages, gagnant près de 7 points. L'UNSA est le seul syndicat à gagner des voix.



Air Antilles - St-Martin (971) - transport aérien - 107 salariés

L'UNSA devient le syndicat majoritaire avec 62,4 % gagnant 30 points de représentativité, le SNPL obtient 22,3 % et FO 15,3 %.

Thales DMS Brest (29) - métallurgie - 1047 salariés - L'UNSA obtient 10,1 % des suffrages.

Thales DMS Bordeaux (33) - métallurgie - 1333 salariés - L'UNSA obtient 2,8 % des suffrages.

Ciblex France - Ivry-sur-Seine - transport routier - 989 salariés

L'UNSA devient le 2^e syndicat de l'entreprise avec 17,6 % gagnant 2 places, doublant son nombre de voix et progressant de 3 points. FO perd la représentativité.

Keolis Contrôle et Humanisation - La Plaine St-Denis (93) - Transport routier - 309 salariés

L'UNSA devient syndicat majoritaire avec 80,6 % progressant de 175 voix et de 60 points. FO obtient 14,2 %, la CGC 5,2 %. La CGT disparaît de l'entreprise.

Stretto - La Plaine St-Denis (93) - Activités ferroviaires - 370 salariés

Pour sa première participation, l'UNSA obtient 5 % des suffrages.

Prestafer - Mennecy (91) - Travaux publics - 100 salariés

L'UNSA obtient 100 % de suffrages, progressant de 71 voix.

LGL Armor Frigo - Vern-sur-Seiche (35) - Transport routier - 41 salariés

Pour sa première participation, l'UNSA obtient 35 %.

CFTM - Montataire (60) - Transport routier - 90 salariés

Pour sa première participation, l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 26,3 %.

UES Corail-Tunnelier (ex Métalliance) - St-Vallier (71) - Métallurgie - 138 salariés

Pour sa première participation, l'UNSA devient le 2^e syndicat avec 37 %.

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

Neuf nouveaux syndicats de plus affiliés à l'UNSA !

Le Bureau national UNSA du 26 juin 2025 a enregistré l'affiliation de nouveaux syndicats :

- Fédération UNSA Spectacle et Communication : syndicat UNSA polynésien de l'Audiovisuel et de la Radiographie.
- Fédération UNSA Territoriaux : syndicat UNSA ville de Bourg-en-Bresse (01), syndicat UNSA ville de Martigues (13), syndicat UNSA SDIS 25, syndicat UNSA SDIS 31, syndicat UNSA SDIS 37, syndicat UNSA ville de St-Fons (69), syndicat UNSA SDIS 87, syndicat UNSA ville de Drancy (93).



Gilles Mondon

50^e congrès de l'UNSA-Ferroviaire

Tenu à Marseille du 16 au 19 juin 2025, le 50^e congrès de l'UNSA-Ferroviaire a rassemblé plus de 500 participants : militants, invités et partenaires. L'événement a marqué une volonté forte d'anticiper les mutations du secteur ferroviaire et de construire dès aujourd'hui le train de demain, à l'horizon 2030-2035.

➤ Une vision du ferroviaire de demain

Anticiper pour ne pas subir, imaginer pour mieux construire

Au-delà des enjeux immédiats auxquels devra faire face la nouvelle équipe, l'UNSA-Ferroviaire a choisi de porter son regard vers un horizon plus lointain : celui du ferroviaire de 2030-2035. Cette démarche prospective ne relève pas d'un simple exercice de style, mais répond à une nécessité stratégique pour un syndicalisme qui refuse de se cantonner à la seule réaction, et qui entend anticiper les transformations à venir.

➤ Qui sont les élus pour les 4 ans à venir ?

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

- Secrétaire général sortant, **Fabrice Charrière** a été réélu.
- Secrétaire générale adjointe sortante, **Fanny Arav** a été réélue.
- Secrétaire générale chargée des services sortante, **Delphine Rott** a été réélue.

TRÉSORERIE

- Ancien expert fédéral responsable de la protection sociale, **Sylvain Papillaud** a été élu sur le poste de trésorier.

LES SECRÉTAIRES FÉDÉRAUX

- Les secrétaires de l'équipe nationale de l'UNSA-Ferroviaire sont : **Olivier Armand**, **Gilles Dontenvill**, **Frédéric Meyer**, **Nicolas Calonne**, **Lionel Ledocq**, **Yoann Saugues** et **Bertrand Declercq**.

LES SECRÉTAIRES DE ZONE

- Les secrétaires de zone sont : **Patrick Labrue** (zone Atlantique), **Arnaud Cabanel** (centraux), **Virginie Huet** (zone Sud-Est) et **Romain Bonnefoy** (zone Nord-Est).



Fabrice Charrière
Secrétaire général



Fanny Arav
Secrétaire générale adjointe



Delphine Rott
Secrétaire générale chargée des services

Karine Autissier

Retraites

Crise réelle ou mythe idéologique ?



©New Africa-stock.adobe.com

Depuis des années, l'alarmisme est de mise lorsque l'on aborde la question du financement du système des retraites. Notre système coûterait trop cher, il serait dans l'avenir proche, impossible à financer et les jeunes générations n'auraient plus de retraite ! Il faudrait donc d'urgence, geler les pensions et repousser l'âge de départ à la retraite.

Sauf que, même sous la tutelle du très libéral Gilbert Cette, les conclusions du rapport du COR 2025 démontrent que ces assertions sont infondées. Le déficit de notre système de retraites est contenu, il représentait moins de 0,5 % du budget total des retraites en 2024, et 13,9 % du PIB (12,9 % si l'on considère la dépense nette déduction faite de la participation des retraités). Sur le long terme, le COR n'envisage aucun dérapage massif. De plus, les réserves des différentes caisses de retraite sont largement supérieures au déficit constaté.

Les retraités ne sont pas plus riches que les actifs, même en imputant à leur niveau de vie des loyers fictifs aux 70 % des retraités propriétaires.

Même avec la revalorisation de 4 % des pensions en juillet 2022, pendant la crise inflationniste de 2022 et 2023, les pensions de base ont progressé moins vite que les prix. Sur 13 ans, le pouvoir d'achat des retraités a baissé de 5,5 % pour les non cadres et de 9,5 % pour les cadres.

10 % des retraités disposent d'un revenu inférieur à 1196 €, quand le seuil de pauvreté se situe à 1216 €. Nous avons de longue date établi le portrait type du retraité pauvre : c'est une femme qui vit seule. Le COR confirme notre analyse, 25 % des femmes retraitées vivant seules disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

Le rapport du COR remet en cause la pertinence de la réforme des retraites de 2023 comme source d'économies : « Selon une

première estimation du COR, la réforme de 2023 contribuerait à faire baisser la part des dépenses de retraite de 0,2 point de PIB en 2030 mais les augmenterait à l'inverse de 0,2 point de PIB en 2070. La progression de la pension moyenne viendrait alors plus que contrebalancer le recul de l'âge moyen de départ à la retraite ».

La réforme des retraites de 2023, récemment désavouée par la majorité des députés, est inutile et correspond seulement à la mise en œuvre de revalorisation d'un dogme idéologique visant à pénaliser les salariés.

S'il existe un problème de financement des retraites, il ne s'agit pas d'un problème de dépenses. Les retraités ont été largement mis à contribution pour contenir les dépenses, notamment par le jeu des reports de revalorisation ou les sous-indexations des pensions. Mais il s'agit bien d'un problème de ressources.

Les moyens existent pour rétablir l'équilibre du financement des retraites :

- Repenser les dispositifs d'exonération de cotisations patronales qui dépassent 80 milliards d'euros.
- Encourager l'emploi des seniors aujourd'hui poussés vers France Travail.
- Tendre à l'égalité salariale hommes/femmes, notamment par la réduction du temps partiel subi.
- Augmenter les cotisations sociales sur les salaires les plus élevés...

Le financement de notre système de retraites est largement soutenable. Défendons-le parce qu'il est viable ; améliorons-le pour le rendre plus équitable.

L'équipe UNSA Retraités

Une productivité en panne sèche ?

La France n'a pas encore retrouvé le niveau de productivité qu'elle avait avant la crise du Covid. Même si elle reste performante par rapport à ses voisins européens, sa croissance ralentit. Si des facteurs structurels et conjoncturels expliquent ce ralentissement, des solutions existent cependant pour relancer la productivité.

La productivité du travail mesure la quantité produite par unité de travail. Elle peut se calculer par heure ou par actif occupé.

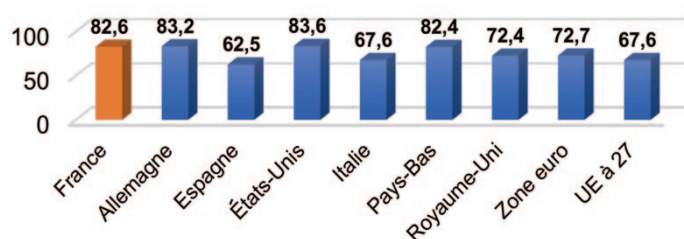
Depuis plusieurs décennies, la croissance de la productivité a ralenti dans les pays de l'OCDE en raison notamment de la tertiarisation des économies, de la dissipation des effets des technologies de l'information et de la communication, de la saturation des niveaux d'éducation et du vieillissement de la population.

La productivité en France et en perspective comparée

Suite à la crise Covid, la productivité en France a diminué de 2,8 % entre 2019 et 2023¹ et la croissance de la productivité horaire du travail n'a atteint que 0,25 % en 2024. Ce lent rattrapage de la productivité à son niveau pré-covid, s'explique en particulier par la forte progression de l'apprentissage depuis 2021, donc par une croissance en emplois moins productifs en moyenne, et par les mesures qui ont conduit à la rétention d'emplois dans des entreprises peu productives et mises à mal par la crise Covid.

Le ralentissement de la croissance de la productivité ne touche pas que la France. Et, si l'on regarde les niveaux de productivité dans notre pays, ils n'ont rien à envier à ceux des autres pays dit développés². Ainsi, ils sont supérieurs à la moyenne de la zone euro ou de l'UE et sont proches, voire dépassent les niveaux de productivité de l'Allemagne, des Pays-Bas ou du Royaume-Uni.

PIB par heure travaillée en 2024 (en USD constants* de 2020)



Source : OCDE, 2025

Note : 2023 pour les États-Unis et pour le Royaume-Uni (PIB par heure travaillée)

* C'est-à-dire corrigés de l'inflation



©fotolian121212-stock.adobe.com

Quelles pistes pour relancer la productivité ?

La généralisation de l'utilisation de l'IA au travail fait miroiter à certains analystes un rebond de la productivité à court terme³. Cela nécessitera, dans le cas de la France et de l'UE, des investissements importants, une stratégie claire ainsi qu'une diffusion large et efficace de ces technologies.

Pour l'UNSA, dans ce contexte, la formation joue un rôle essentiel. Développer les qualifications, par la formation initiale et continue, est une condition sine qua non.

Par ailleurs, la précarisation de l'emploi peut avoir des effets négatifs sur la productivité car l'intégration pérenne dans un collectif de travail facilite l'engagement des salariés. Ainsi, pour l'UNSA, la lutte contre le temps partiel subi et les contrats courts s'inscrit aussi dans les enjeux de productivité.

L'UNSA alerte aussi sur les velléités d'austérité budgétaire car elle compromettrait les perspectives d'amélioration de la productivité à moyen et long terme. En effet, par exemple, les infrastructures routières et de communication ou encore les services publics (éducation, santé, soutien aux innovations...) sont des facteurs de productivité.

Jérôme Leleu

¹ Gonzalez, O. « Défaillances et productivité des entreprises post-crise sanitaire », Banque de France, 30 mai 2025.

² Pour de plus amples données, voir [les annexes de L'essentiel de l'éco de juin 2025](#), pp.4-6.

³ Aghion P. et Bunel S. « AI and growth: Where do we stand? », Mimeo, juin 2024. D'autres économistes sont plus pessimistes, voir Acemoglu D. « The simple macroeconomics of AI », NBER Working Paper, n° 32487, National Bureau of Economic Research, mai 2024.

Travailleurs sociaux

Le sentiment d'abandon doit cesser !



©Drobot Dean-stock.adobe.com

Lors de la dernière réunion plénière du Haut Conseil du travail social (HCTS) en présence de la ministre des Solidarités, l'UNSA a tiré la sonnette d'alarme : les travailleurs sociaux se sentent de plus en plus oubliés par les pouvoirs publics, alors qu'ils jouent un rôle indispensable auprès des personnes en difficulté. Des réponses fortes sont attendues depuis trop longtemps.

Assistants sociaux, éducateurs spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale, assistantes familiales... Ces professionnels accompagnent chaque jour des enfants, des familles, des personnes âgées, des jeunes en décrochage ou des personnes en situation de précarité, pour les aider à faire face à des situations complexes : pauvreté, isolement, perte d'autonomie, difficultés scolaires ou familiales, violences... Leur engagement est parfois la dernière barrière avant l'exclusion.

Pourtant, malgré l'importance de leur mission, le sentiment d'abandon grandit. Fin 2023, un « livre blanc » du travail social a été présenté aux pouvoirs publics. Il proposait des pistes concrètes pour rendre le secteur plus attractif : lutter contre la crise des vocations, offrir de meilleures conditions de travail, renforcer la reconnaissance de ces métiers essentiels. Mais un an et demi plus tard, les travailleurs sociaux attendent toujours des mesures fortes. Ce manque de réponse nourrit le découragement et fragilise l'ensemble de la chaîne de solidarité.

L'UNSA le réaffirme : il faut agir vite et concrètement, en renforçant les moyens pour faire face à la montée de la précarité et à la complexification des situations. Les revalorisations salariales doivent aussi se poursuivre car les rémunérations restent beaucoup trop faibles. Pour de nombreux jeunes diplômés, la réalité est amère : après trois années d'études supérieures beaucoup débutent avec un salaire à peine supérieur au Smic. La progression reste ensuite lente, alors même que les responsabilités et la charge émotionnelle peuvent être immenses.

Ce manque de reconnaissance et de moyens met en péril la qualité du service rendu aux personnes les plus fragiles.

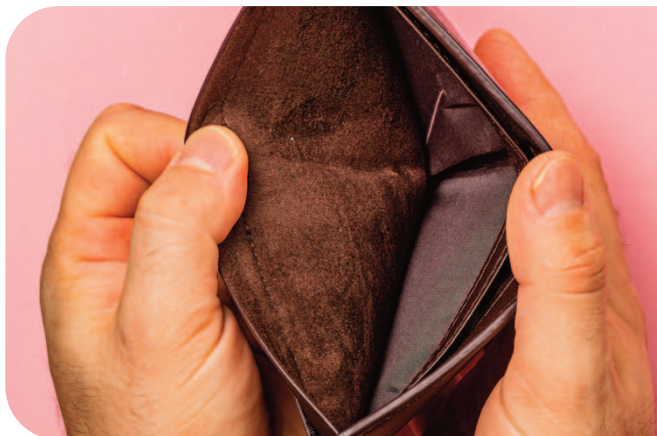
L'amélioration des conditions de travail passe aussi par la généralisation des ratios d'encadrement, pour garantir à chacun un accompagnement de qualité et préserver la santé des professionnels.

Concernant la formation, le gouvernement a aussi annoncé une réarchitecture des diplômes du travail social avec la création d'un socle commun pour faciliter les évolutions de carrière. L'UNSA y voit une avancée sur le principe, mais insiste : cette réforme ne doit pas se faire sans consulter les professionnels concernés. Elle doit aussi maintenir un équilibre entre un socle commun aux différents métiers et la nécessaire spécialisation. Enfin, cela ne doit pas non plus se traduire par des économies sur les dépenses de formation !

À travers ces alertes, l'UNSA porte la voix de tous ces professionnels de l'ombre qui accompagnent chaque jour ceux qui en ont besoin. Reconnaître et revaloriser les métiers du travail social, c'est aussi participer à défendre une société plus juste et solidaire. L'UNSA appelle les pouvoirs publics à prendre des mesures à la hauteur de l'enjeu : donner à ces professionnels la place et les moyens qu'ils méritent, pour que personne ne soit laissé de côté.

Martine Vignau

La TVA sociale, c'est non !



©mykhailo-stock.adobe.com

Pour combler le déficit de la Sécurité sociale, la piste de la TVA sociale revient sur le devant de la scène : augmenter le taux de TVA et donc le prix de tous les biens et services, en échange d'une baisse des cotisations sociales patronales sous couvert d'un « renforcement la compétitivité » des entreprises. Derrière ce discours se cache un transfert pur et simple des charges des entreprises vers les ménages, en particulier les plus modestes. Économiquement inefficace et socialement injuste, cette piste doit être rejetée.

La TVA : un impôt injuste et anti-redistributif

La TVA est un impôt indirect, payé par tous, quel que soit son niveau de revenus. Or, plus un ménage est modeste, plus il consacre une part importante de son budget à la consommation. Ce déséquilibre rend la TVA particulièrement injuste. En augmentant la TVA, on aggrave donc les inégalités en frappant de plein fouet ceux qui ont déjà du mal à boucler leurs fins de mois. Utiliser un impôt aussi inégalitaire pour financer la solidarité nationale relève d'un contresens total.

Hausse de TVA = baisse du niveau de vie

Les partisans de la TVA sociale affirment qu'une baisse des cotisations patronales se traduirait par une hausse des salaires. Toutefois, aucune étude ne prouve que les employeurs répercuteraient systématiquement ces économies sur les salaires. En réalité, il y a fort à parier que les prix augmenteraient immédiatement, sans compensation de revenu, entraînant une perte de pouvoir d'achat immédiate, avec un risque de paupérisation silencieuse des ménages les plus vulnérables.

Un frein pour la croissance et l'emploi

L'idée selon laquelle la TVA sociale générerait un « effet compétitivité » salvateur pour l'économie ne résiste pas aux analyses sérieuses. Les projections de l'OFCE montrent un recul du PIB de 1,2 % à cinq ans, et de 0,2 % à long terme, si cette mesure était adoptée. Pour la DG Trésor, le scénario est similaire : - 0,8 % de PIB à cinq ans. Côté emploi, l'impact est tout aussi

délétère : l'OFCE anticipe une baisse de 1,1 % à cinq ans, la DG Trésor - 0,7 %, et jusqu'à - 0,4 % sur le long terme. Loin d'être un levier de relance, la TVA sociale pourrait donc aggraver le chômage et freiner l'économie.

Une menace pour l'autonomie de la Sécurité sociale

Contrairement aux cotisations sociales, ou à la Contribution sociale généralisée (CSG), affectées directement à la Sécurité sociale, la TVA n'est pas fléchée : son produit est versé au budget de l'État, qui peut en disposer librement. Rien ne garantit que les recettes supplémentaires iraient durablement à la Sécurité sociale. En effet, à terme, l'État pourrait arbitrer autrement et affaiblir gravement le système.

À quel prix ?

Un point de TVA supplémentaire c'est 13 milliards d'euros de recette. Mais à quel prix ? Celui des consommateurs, les plus modestes d'abord, et de la cohésion sociale et économique ensuite. C'est un mauvais calcul qui pénalise le pouvoir d'achat, freine la croissance, fragilise l'emploi et met en péril l'indépendance de la protection sociale au détriment de la justice sociale et de l'équité fiscale.

Des solutions plus justes, plus durables, plus efficaces existent pour renforcer les ressources de la Sécurité sociale :

- lutter contre la fraude sociale ;
- mettre en place la CSG réellement progressive ;
- réexaminer certaines niches fiscales ou taxer davantage les revenus du capital.

L'UNSA refuse que la solidarité repose sur celles et ceux qui ont déjà le moins. Pour toutes ces raisons, la TVA sociale, c'est non !

Dominique Corona

Encadrement des loyers

Garantir avant tout le droit au logement

Alors que l'expérimentation de l'encadrement des loyers doit s'achever fin 2026, les collectivités plaident pour le maintien d'un dispositif qui a prouvé son utilité dans la régulation du marché locatif. Pour l'UNSA, ce mécanisme perfectible mais efficace reste indispensable pour contenir les hausses dans les zones les plus tendues.

Instauré à titre expérimental en 2019 dans le cadre de la Loi Elan, ce plafonnement vise à limiter la flambée des loyers là où la demande excède l'offre. Appliqué dans 72 villes, dont Paris, Lille, Lyon ou Bordeaux, il fixe des plafonds en fonction de critères (emplacement, surface, type de logement), avec des marges de modulation. Le dispositif est reconduit jusqu'à juillet 2025, en attendant son évaluation complète. Faute de réforme législative, il prendra fin en novembre 2026.

➤ Un levier utile, mais contesté

S'il ne résout pas tout, l'encadrement des loyers a prouvé son efficacité. Il freine les excès du marché, bénéficiant davantage aux petits logements en protégeant notamment les plus vulnérables : jeunes, familles modestes, travailleurs précaires, etc. À Paris, une étude de l'Atelier parisien d'urbanisme montre une baisse moyenne de 5,2 % des loyers depuis 2019. Dans d'autres métropoles, les effets sont comparables (- 4,4 % en moyenne).

Mais sa mise en œuvre reste contestée. Le Conseil d'État a annulé plusieurs arrêtés préfectoraux à Paris, pointant des méthodes de calcul peu transparentes. D'autres failles apparaissent : contournement via des loyers annexes, multiplication des offres de *coliving* non encadrées, ou retrait de biens du marché.



©Seventyfour-stock.adobe.com

➤ Des inquiétudes légitimes pour 2026

Dans un pays confronté à une pénurie persistante de logements abordables et de qualité et à une crise du pouvoir d'achat, revenir à un marché totalement dérégulé entraînerait une nouvelle flambée des loyers. Des élus ont récemment lancé une « Alliance pour l'encadrement des loyers » et déposé des propositions de loi pour transformer l'expérimentation en cadre pérenne.

Dans ce contexte, la France ne peut faire l'impasse sur un dispositif comme l'encadrement des loyers. Le supprimer serait un recul dramatique pour des milliers de locataires et reviendrait à aggraver les inégalités et la précarité.

L'UNSA soutient cette mobilisation et rappelle que le logement est un droit fondamental et non une simple variable d'ajustement. L'encadrement doit être conforté et renforcé, en complément d'une politique ambitieuse de construction et de régulation du marché.

3 questions à l'UNSA

Pourquoi défendre l'encadrement des loyers ?

Parce qu'il protège les locataires des abus, surtout les plus fragiles. Dans un contexte de crise du logement, c'est un outil de justice sociale qui a prouvé son efficacité.

Faut-il l'étendre ?

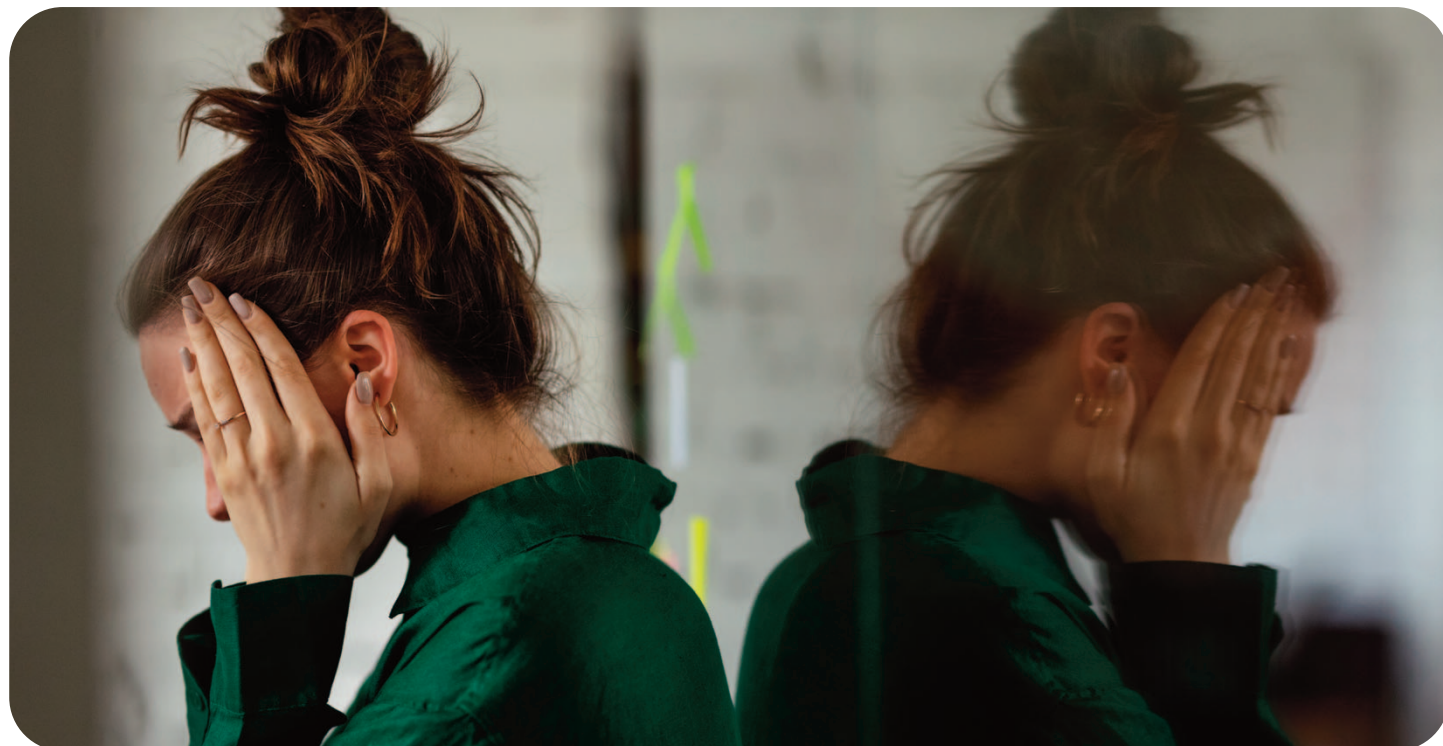
Oui. Il doit être généralisé à toutes les zones tendues, avec des observatoires des loyers renforcés et un contrôle plus strict. Il faut aussi taxer les loyers indécents, lutter contre les pratiques abusives, notamment les marchands de sommeil.

L'encadrement suffit-il ?

Non. Il doit s'accompagner d'un investissement massif dans le logement social, d'un encadrement des nouvelles formes locatives et de lutte contre la spéculation. Garantir le droit au logement exige une approche globale.

Rachel Brishoual

Quid de la santé mentale au travail ?



©Halfpoint-stock.adobe.com

Dans un contexte de hausse inquiétante de la détresse psychologique, notamment en milieu professionnel, il est temps de se poser la question : la santé mentale, déclarée Grande Cause nationale en 2025, a-t-elle (vraiment) sa place au travail ?

La santé mentale, telle que définie par l'Organisation mondiale de la santé, désigne un « état de bien-être émotionnel, psychologique et social qui permet à chacun de faire face aux difficultés de la vie, de travailler de manière productive et de contribuer à la communauté ». La notion de santé mentale ne fait donc pas seulement référence aux personnes qui seraient atteintes de troubles psychiques.

En France, selon l'Assurance maladie, 1 salarié sur 4 se dit en mauvaise santé mentale. Les soins relatifs aux pathologies psychiques et mentales y sont devenus le 1^{er} poste de dépenses (+ de 23 milliards d'euros par an).

Un environnement de travail qui fragilise

Le monde du travail a profondément changé. Depuis les années 1990, l'intensification du travail, le management vertical, la pression des résultats, etc. ont un impact direct sur la santé mentale des travailleurs. Ce sont ainsi 45 % des salariés qui se déclarent en détresse psychologique. Ce taux grimpe à 50 % chez les managers, les jeunes ou encore les femmes.

Pourtant, aujourd'hui encore, nombre d'employeurs éludent la question de la santé mentale en opposant une difficile frontière entre ce qui relèverait de l'intime, de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Cette fuite en avant, permet à certains employeurs de se dédouaner de leurs responsabilités alors

même que l'impact de la dégradation des conditions de travail sur la santé des salariés et des agents, joue sur la performance globale des entreprises et des administrations.

La non prise en compte de la santé mentale et le manque de prévention des risques psychosociaux (RPS) se traduisent concrètement : les troubles psychiques représentent 35 à 45 % de l'absentéisme, et sont la première cause d'années vécues avec une invalidité. Ce passage sous silence participe à laisser perdurer de nombreux préjugés dans le monde du travail comme dans la société.

Une obligation de prévention trop peu respectée

La loi est pourtant claire : les employeurs publics comme privés ont l'obligation d'évaluer et de prévenir les risques professionnels (RPS), dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les risques psychosociaux dont les conséquences sur la santé mentale, mais également sur la santé physique, ne sont plus à démontrer, font partie intégrante de cette obligation. Dans les faits, seuls 50 % des employeurs se conforment à leurs obligations, et lorsqu'ils le font, seule la moitié d'entre eux évaluent les RPS et de manière plus ou moins satisfaisante.

Pourtant, réorganisations, surcharge de travail, perte d'autonomie, pressions managériales, travail au contact du public, métier

à forte charge émotionnelle, etc. sont autant de facteurs qui peuvent alimenter un mal-être au travail. Si ces difficultés ne sont pas prises en charge en amont, elles sont potentiellement source d'épuisement professionnel, voire de troubles psychiques et physiques durables.

Le coût de l'inaction

À l'échelle mondiale, l'OMS estime que la dépression et l'anxiété font perdre chaque année 12 milliards de jours de travail. Cela représente une perte de productivité de 1 000 milliards de dollars par an.

En France, l'inaction ou le manque d'actions des employeurs pèsent aussi sur les dépenses publiques et sur la Sécurité sociale. C'est le cas par exemple pour l'Assurance chômage qui se doit d'indemniser des travailleurs licenciés pour inaptitude faute de recherche réelle de reclassement ou d'adaptation des postes de travail, basculement vers le RSA, pour la Sécurité sociale qui prend en charge les invalidités, etc.

Handicap psychique ou mental : une inclusion encore trop lente

Certains travailleurs vivent avec un trouble psychique ou mental durable, parfois inné, qui peut être reconnu comme un handicap. Souvent invisibles, ces situations restent mal comprises et insuffisamment prises en compte. C'est particulièrement vrai dans le monde du travail.

En France 700 000 personnes sont diagnostiquées comme ayant des troubles du spectre autistique et 65 000 sont porteuses de Trisomie 21. Elles sont deux à trois fois plus touchées par le chômage que le reste de la population, notamment en raison de lourds préjugés. Seules 0,5 % des personnes atteintes d'un handicap mental travaillent en milieu ordinaire. Tout comme les personnes valides privées d'emploi, cette exclusion du monde du travail participe également à la dégradation de la santé mentale de ces travailleurs.

➤ Revendications UNSA



Afin d'améliorer durablement les conditions de travail, l'UNSA milite pour :

- Une participation plus active des représentants du personnel, des salariés et des agents dans l'identification des risques professionnels et la construction des plans de prévention afférents.
- Une meilleure prise en compte de la parole des salariés et des agents pour réduire les écarts entre le travail prescrit et le travail réel.
- Une meilleure reconnaissance de l'origine professionnelle des troubles et pathologies psychiques ou mentaux.

Ne pas rester isolé

Une dégradation de la santé mentale peut conduire à l'isolement, à des conduites à risque, voire au suicide. Il est important de pouvoir en parler dès les 1^{ers} signaux d'alerte.

- Aux représentants du personnel, à son médecin traitant ou au médecin du travail ou à toute personne de confiance.
- **Par téléphone au 3114, numéro national de prévention du suicide gratuit**, accessible 24 heures/24 et 7 jours/7, ce numéro permet d'être écouté, conseillé et orienté par des professionnels de santé spécifiquement formés. Il s'adresse à toute personne en détresse psychologique, à leur entourage ainsi qu'aux professionnels de santé.
- Au **0 800 858 858, Croix-Rouge Écoute gratuit**, anonyme et confidentiel, ce service est ouvert à tous, de 8 heures à 20 heures, 7 jours /7. Il permet d'échanger sur ses difficultés, d'être écouté et orienté vers des dispositifs adaptés.
- Au **0 800 130 000, soutien psychologique national**, numéro vert gratuit, accessible 24 heures/24 et 7 jours/7, pour toute personne en situation de détresse psychologique.

Venir en aide

La formation **Premiers secours en santé mentale (PSSM)** assurée par l'association PSSM ou la Croix- Rouge permet également à ceux qui le souhaitent de se former à la détection et l'accompagnement de situation à risques.

VOUS ACCOMPAGNER POUR CHAQUE TYPE D'EXPERTISE



RÉCURRENTES

Situation économique & financière
Politique sociale
Orientations stratégiques



PONCTUELLES

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



SANTÉ AU TRAVAIL

Projet important,
introduction de nouvelle technologie
Risque grave
Réorganisation



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



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

CIT 2025

Entre avancées sociales et tensions idéologiques



©OIT

➤ L'OIT : défendre le travail décent à l'échelle mondiale

L'Organisation internationale du travail (OIT) est la première agence spécialisée des Nations unies, fondée en 1919. Elle se distingue par une structure unique au monde : le tripartisme, qui réunit les représentant·es des Gouvernements, des Employeurs et des Travailleurs.

Elle a pour mission de promouvoir la justice sociale, les droits fondamentaux au travail et le travail décent pour toutes et tous. Elle lutte contre le travail forcé, le travail des enfants,

les discriminations, et agit pour la liberté syndicale, l'égalité, la protection sociale, l'emploi et un milieu de travail sûr.

L'OIT élabore des normes internationales du travail (NIT), dont des conventions contraignantes si ratifiées. Dix de ces conventions sont considérées comme fondamentales et s'imposent à tous les États, même sans ratification. L'OIT soutient leur mise en œuvre à travers l'assistance technique, le dialogue social et un système de contrôle unique.

➤ La CIT : le parlement mondial du travail

La CIT est l'organe décisionnel de l'OIT. Elle se réunit chaque année en juin à Genève et rassemble les 187 États membres représentés par des délégations tripartites (Gouvernements, Employeurs, Travailleurs).

La CIT adopte les NIT, examine les rapports sur leur application, élit les membres du conseil d'administration et débat

des grands enjeux du monde du travail : transitions écologique et numérique, égalité femmes-hommes, économie informelle, etc. Ses travaux s'organisent en commission : une discussion générale, des discussions normatives, une plénière.

Postures idéologiques alarmantes : l'effet Trump

À la CIT 2025 réunie du 2 au 13 juin, les États-Unis ont adopté une ligne idéologique inquiétante. S'ils restent membres de l'OIT, ils ont suspendu leur contribution volontaire et exclu de leur délégation l'AFL-CIO, leur principale centrale syndicale, au profit d'un syndicat pro-Trump et d'acteurs anti-syndicaux.

Leur stratégie : faire supprimer toute référence à l'« identité de genre » et au « changement climatique » dans les textes. Soutenus par une cinquantaine de pays, leurs amendements proposaient de revenir à des formu-

lations binaires et climatosceptiques, niant des réalités humaines et sociales pourtant largement reconnues.

Si leurs tentatives ont échoué cette année, elles traduisent un tournant idéologique préoccupant, porté par un axe conservateur grandissant qui menace les acquis sociaux défendus par l'OIT. L'adoption du budget de l'OIT a notamment été conditionnée à un recul sur les programmes de lutte contre les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle.



©OIT

➤ **L'action normative de l'OIT : répondre aux défis du monde du travail d'aujourd'hui**

Depuis 1919, l'OIT élabore des normes internationales du travail (NIT) pour promouvoir un travail décent, fondé sur la liberté, l'équité, la sécurité et la dignité. Dans un contexte mondialisé, ces normes – conventions et recommandations – constituent un cadre essentiel pour une croissance économique inclusive.

Trois chantiers majeurs en 2025 : 2^e année de négociation sur les risques biologiques au travail, lancement des discussions sur le travail dans les plateformes numériques et un débat général consacré à l'économie informelle.

➤ **Convention 192 : un jalon historique pour la prévention des risques biologiques**

L'adoption de la Convention 192 (C192) et de la Recommandation 209 (R209) marque une étape majeure dans la protection des travailleurs. Il s'agit du premier instrument international contraignant visant à prévenir les expositions biologiques au travail – virus, bactéries ou autres agents pathogènes – dans tous les secteurs professionnels. Il donne un cadre global pour mettre en place des politiques d'éva-

luation des risques, de prévention, de formation et de surveillance de la santé, ainsi que des procédures de signalement, sans oublier les équipements de protection individuelle. Cette nouvelle norme doit désormais être ratifiée pour garantir la prévention, la protection et la réparation, ainsi qu'un dialogue social constructif pour y parvenir.

➤ **Plateformes numériques : vers une norme mondiale en 2026**

La première pierre vers une autre avancée majeure a été posée lors de cette conférence : un accord a fini par être trouvé, à l'issue de longues et âpres discussions, pour la finalisation et l'adoption en 2026 d'une convention et d'une recommandation visant à protéger les millions de travailleurs des plateformes numériques. Dans ce secteur, souvent précaire, où le travail décent fait défaut et les obligations

sociales sont fréquemment contournées, une norme mondiale est indispensable pour harmoniser les droits et éviter les disparités nationales. Après la directive européenne de 2024, qui reste à mettre en œuvre, l'OIT entend répondre aux enjeux contemporains : santé, sécurité, numérique et nouvelles formes de travail.

Travailler dans l'économie informelle n'est pas un choix

Dix ans après l'adoption de la R204, l'économie informelle concerne encore six travailleurs, et surtout travailleuses, sur dix dans le monde. La CIT 2025 appelle à accélérer sa mise en œuvre, en s'appuyant sur un engagement politique fort, un dialogue social inclusif et des politiques coordonnées. Les discussions ont souligné le rôle des entreprises, notamment des multinationales,

crucial dans la transition vers une économie formelle, respectueuse des droits, de la santé et de la sécurité au travail. L'instauration effective du devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement est essentielle pour garantir à toutes et tous un accès réel à la protection sociale et à des conditions de travail décentes.

➤ Un modèle unique de contrôle pour garantir l'application des conventions

Le système de contrôle de l'OIT, fondé sur le tripartisme, associe analyse juridique, participation des partenaires sociaux et pression diplomatique. Piloté par la Commission

d'application des normes (CAN), qui se réunit chaque année lors de la CIT, il reste, malgré certaines limites, un outil essentiel au service des droits au travail.

➤ Un contrôle structuré et régulier

Les États ont l'obligation de remettre des rapports périodiques sur les conventions ratifiées, transmis aux partenaires sociaux. La Commission d'experts analyse ces éléments, émet des observations et soumet un rapport général et une étude d'ensemble, discutés chaque année par la CAN, qui examine également les manquements à l'envoi des rapports.

En 2025, l'étude d'ensemble Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles a porté sur cinq conventions et une recommandation. Les délégués français des Travailleurs ont exprimé

leur vive inquiétude face à une couverture mondiale effective limitée à 37,4 %, avec de fortes disparités sectorielles et régionales. Ils ont souligné également l'urgence d'étendre cette protection à l'ensemble des travailleurs, femmes et hommes, y compris les indépendants et celles et ceux du secteur informel.

Dans le cadre du suivi, les Travailleurs peuvent commenter la situation de leur pays pour le rapport général et intervenir à la CIT sur des cas individuels, en soutien aux syndicats concernés. Leurs interventions sont coordonnées par la CSI.

➤ Suivi des violations individuelles

Chaque année, la CIT examine une vingtaine de cas individuels, dont les conclusions sont adoptées par consensus tripartite. En 2025, les délégués français des Travailleurs sont intervenus sur plusieurs cas de violations du droit syndical. S'agissant de l'Équateur, ils ont dénoncé une législation particulièrement restrictive et des pratiques antisyndicales persistantes, déjà signalées au Comité de la liberté syndicale, appelant à une réforme urgente du droit du travail et à une coopération renforcée avec l'OIT.

Sur la Moldavie, ils ont souligné que le processus d'adhésion à l'UE doit s'accompagner de mesures concrètes pour renforcer les droits syndicaux, notamment par l'introduction de sanctions dissuasives contre les ingérences patronales.

➤ Le cas du Bélarus

Depuis 2023, la CAN consacre une séance spéciale au Bélarus. Le régime de Loukachenko continue d'ignorer les recommandations de la commission d'enquête : délégation Travailleurs non conforme, refus d'accréditer le syndicat BKDP, répression persistante, emprisonnement et exil forcé. Faute de consensus, des conclusions très critiques ont été votées à 93 % et un envoyé spécial du directeur de l'OIT a été désigné pour suivre la situation et œuvrer à la libération des syndicalistes.



©OIT

En juin 2025, l'OIT a activé l'article 33 de sa Constitution à l'encontre du Myanmar, en réponse à des violations graves et persistantes : travail forcé, violences, arrestations de syndicalistes. Rarement utilisé, cet article autorise des mesures contraignantes (y compris des sanctions) contre un État refusant de se conformer aux recommandations d'une commission d'enquête. Ce signal fort vise à contraindre la junte militaire au respect des droits fondamentaux.

➤ Le groupe des Travailleurs à la CIT : une voix syndicale mondiale

Les Travailleurs disposent d'une représentation indépendante dans le cadre tripartite de l'OIT, aux côtés des Gouvernements et des Employeurs. Le groupe des Travailleurs, coordonné par la Confédération syndicale internationale

(CSI), défend collectivement les droits syndicaux, le travail décent, la protection sociale et la démocratie au travail. Il prend position sur les projets de normes, les situations de violation des droits et les grands enjeux globaux.

➤ Une délégation française unie et active

Chaque année, plus d'une vingtaine de représentants des syndicats français (UNSA, CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) participent à la CIT, contribuent aux travaux en commissions, portent les revendications françaises et soutiennent les luttes syndicales dans le monde. En 2025, Marylise Léon (CFDT),

députée titulaire, a pris la parole en plénière pour alerter sur l'aggravation des inégalités, la fragilisation des droits fondamentaux dans un contexte mondial de crises multiples et appeler à renforcer démocratie sociale et dialogue tripartite pour un avenir plus juste, inclusif et durable.

➤ Une délégation UNSA impliquée

L'UNSA était représentée par quatre membres du secteur Europe & International :

- Rachel Brishoual, titulaire à la Commission sur l'économie informelle, est intervenue en plénière après avoir contribué à la rédaction de la résolution.
- Chloé Bourguignon a participé aux discussions sur les travailleurs des plateformes numériques.
- Adrien Guinemer a notamment couvert les actions de solidarité internationale.
- Rachida Lukau a suivi la Commission d'application des normes.



De gauche à droite : Adrien Guinemer, Rachel Brishoual, Rachida Lukau, Chloé Bourguignon.



➤ Un partage en direct avec les militants

Un webinaire depuis Genève a permis aux membres élargis de la Commission Europe & International de l'UNSA de découvrir le fonctionnement de l'OIT et les enjeux débattus à la CIT.

Soutiens internationaux en marge de la CIT

La CIT est aussi un espace de solidarité internationale, où syndicats et ONG se mobilisent pour défendre la démocratie, la paix et les droits humains. Fidèle à ses valeurs humanistes et à son projet syndical, l'UNSA a participé à plusieurs rassemblements devant la sculpture « La chaise cassée », symbole universel des droits humains non respectés.

Aux côtés de nombreux syndicats, nous avons soutenu le vote de l'article 33 contre le Myanmar, ainsi que l'admission de la Palestine comme observateur.

Nous avons pris part aux actions en faveur des syndicalistes du Bélarus et aux rassemblements des Ukrainiens appelant à la paix et au respect des droits syndicaux. Lors de l'initiative des Iraniens, nous avons aussi pu prendre la parole pour leur réaffirmer notre soutien dans leur lutte pour la liberté.

Ces mobilisations, portées notamment par l'intersyndicale française, sont essentielles. Pour celles et ceux qui résistent sur le terrain, ces marques de solidarité internationale sont une source précieuse de force et d'espoir.

Dossier réalisé par **Chloé Bourguignon, Rachel Brishoual, Adrien Guinemer**

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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

Être enceinte dans la Fonction publique

Un droit inattaquable !

Dans la Fonction publique, depuis le 1^{er} mars 2025, le décret n°2025-197 du 27 février 2025, prévoit une **perte de rémunération de 10 % dès le premier jour de congé maladie ordinaire**. Cette mesure inique, imposée par le gouvernement Bayrou, ajoutée au jour de carence déjà existant, vient accroître les difficultés financières des agents publics et réduire encore plus leur pouvoir de vivre. Cette mesure est fermement combattue par l'UNSA Fonction publique, Chacun peut toujours soutenir ce combat en signant la pétition sur le site www.unsa-fp.org.

Aucune exception n'est prévue pour les femmes enceintes, même lorsque leur arrêt est prescrit entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité.

Pour l'UNSA Fonction publique cette mesure constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe et la situation de grossesse, au sens de la directive européenne 2006/54/CE, du Code du travail, du Code général de la Fonction publique, des principes constitutionnels d'égalité devant la loi et d'égal accès aux emplois publics. L'application indifférenciée de cette décote salariale méconnaît en effet la spécificité de la situation médicale des femmes enceintes et les expose à une double peine : médicale et financière. Pour rappel, lors de l'instauration du jour de carence en 2018, une exception avait été obtenue pour les femmes enceintes, fondée sur la reconnaissance de leur vulnérabilité médicale. La suppression de cette exception, sans



©pressmaster-stock.adobe.com

justification médicale ou juridique nouvelle, constitue manifestement une rupture d'égalité de traitement.

L'UNSA Fonction publique a signé **un courrier adressé au ministre de la Fonction publique**, avec l'ensemble des organisations syndicales, pour **dénoncer cette mesure inégalitaire et en exiger un retrait clair**. L'intersyndicale a également **saisi la Défenseure des droits sur cette mesure discriminatoire** envers les femmes enceintes de la Fonction publique.

Annick Fayard

Logement des agents publics

Un pas en arrière, un pas en avant

Il aura fallu près d'un an pour que le gouvernement se penche à nouveau sur la problématique du logement des agents publics et réunisse un groupe de travail sur le sujet. Cette thématique est pourtant au cœur des préoccupations de nombreux agents, quel que soit le versant, État, hospitalier ou territorial. L'UNSA Fonction publique déplore le retard pris sur ce dossier.

Un pas en arrière

Un directeur de projet « Logement des agents publics » est nommé depuis mai 2025 à la DGAFP. Il reprend les travaux entrepris par la mission de préfiguration de la DILOAP (Délégation interministérielle au logement des agents publics), laquelle ne verra pas le jour. Sa mission sera essentiellement un travail de coordination mais il sera seul sur cette mission.

L'UNSA Fonction publique regrette le peu de moyens humains attribués à cette mission, eu égard à son importance.

Du sur-place

Un portail « Logement des agents publics » existe depuis décembre 2024. Il a pour objectif de communiquer de l'informa-

tion aux agents et aux employeurs publics mais ne propose que peu d'offres. Les agents en quête de solutions de logement ne les trouveront pas, particulièrement les agents territoriaux et hospitaliers. Leur déception risque de mener à une désaffection pour cette nouvelle plate-forme numérique.

Un pas en avant

À la suite de son rapport consacré au logement des agents publics, le député David Amiel a déposé une proposition de loi débattue actuellement à l'Assemblée nationale.

Elle comprend notamment :

- La mise en œuvre d'une clause de fonction permettant aux agents d'accéder à un logement social, tant qu'ils occupent cette fonction définie par leur employeur.

- L'augmentation de l'offre de logements sociaux à destination des agents publics en permettant à une administration d'acquiescer davantage de droits de réservation en cas d'apport de terrain par cette administration.

L'UNSA Fonction publique aurait préféré un projet de loi issu du gouvernement, intégré dans une politique de logement. Elle revendique la mise en place d'une structure « Action logement des agents publics », similaire à « Action logement » pour les salariés du privé, pilotant la politique de logement des agents publics.

L'UNSA Fonction publique rappelle que le logement est une des clés pour redonner de l'attractivité à la Fonction publique. Le logement permet une stabilité des agents, dans le cadre d'un équilibre vie professionnelle, vie personnelle. Mais une politique de logement ne peut se faire que dans le cadre d'un dialogue social exigeant et constant.

Stéphane Daval

Chèques-vacances

Les retraités de l'État rétablis dans leurs droits !



©Eric Cowez-stock.adobe.com

Le Conseil d'État a annulé la circulaire d'août 2023 excluant les retraités de l'État de la prestation Chèques-vacances. Pour l'UNSA Fonction publique, les retraités peuvent de nouveau accéder à cette prestation de l'action sociale interministérielle (ASI).

Sous couvert d'économies, une circulaire de la DGAFP excluait les retraités de l'État de l'accès à la prestation Chèques-vacances mise en place dans le cadre de l'ASI, dès le 1er octobre 2023. Il faut rappeler que ce chèque permet d'aider à l'accès aux loisirs culturels ou sportifs, aux transports, à des voyages ou à des locations saisonnières.

En 2022, les agents retraités représentaient un quart des bénéficiaires de cette prestation, avec environ 35 millions d'euros d'épargne pour un montant de bonification d'un peu plus de 7 millions d'euros (aide de l'État). Les retraités qui bénéficiaient de cette prestation avaient un revenu fiscal de référence (RFR) moyen inférieur de 7000 € et un RFR médian inférieur de 6000 € à celui des agents actifs bénéficiaires.

L'UNSA Fonction publique s'était opposée vigoureusement à cette circulaire, et avait dénoncé une atteinte au pouvoir d'achat des retraités, souvent confrontés à des pensions modestes.

Début 2024, l'UNSA Fonction publique, avec cinq autres organisations syndicales de la Fonction publique, a déposé un recours en annulation de cette circulaire auprès du Conseil d'État. Ce dernier, **par une décision du 24 juin 2025**, l'a annulée jugeant qu'elle était illégale. L'UNSA Fonction publique se réjouit de cette avancée significative pour les droits des retraités de l'État.

C'est donc la circulaire du 20 décembre 2020 qui s'applique à nouveau. Les agents retraités de l'État peuvent, dès à présent, demander à bénéficier de la prestation Chèques-vacances de l'ASI.

L'UNSA Fonction publique réaffirme l'importance de l'action sociale interministérielle pour tous les agents de l'État, qu'ils soient en activité ou à la retraite. Elle contribue à améliorer leurs conditions de vie et l'accès aux loisirs.

Stéphane Daval

Droits des travailleurs

Un effondrement mondial sans précédent

La Confédération syndicale internationale (CSI) vient de publier l'édition 2025 de son Indice des droits dans le monde. Le rapport révèle un recul sans précédent des libertés syndicales et des droits des travailleurs. Seuls 7 pays sur 151 se sont vus attribuer la note maximale de 5, l'Europe et les Amériques, autrefois bastions de protections sociales, enregistrant leurs pires résultats depuis la création de l'indice en 2014.

➤ La France épinglée pour des violations réitérées

La France maintient une note de 2 sur 5, en raison de violations réitérées, comme la majorité des pays européens aussi en dégradation. L'UNSA partage pleinement les préoccupations de la CSI, qui pointe des dérives qu'elle dénonce régulièrement. Parmi les faits marquants :

- Près de 40 % des conventions collectives en France sont imposées unilatéralement par les employeurs, sans réelle négociation collective, soulignant la question des référendums d'entreprise.
- Des réformes successives, comme celles de l'assurance chômage ou de la protection sociale, participent à l'érosion des droits sociaux.
- Le droit de grève a été bafoué, notamment par l'instauration de services minimum imposés, en violation des cadres légaux sur la négociation collective.
- Les avocats français se sont mobilisés contre des réformes touchant la justice des mineurs, illustrant une défiance croissante envers les réformes imposées sans dialogue.

➤ Des chiffres mondiaux accablants

À l'échelle mondiale, le constat est encore plus dramatique, avec seulement trois pays ayant obtenu une meilleure note en 2025 :

- 75 % des pays excluent les travailleurs du droit de former un syndicat ou d'y adhérer.
- Dans 72 % des pays, l'accès à la justice pour les travailleurs est limité ou inexistant, un record historique.
- Le droit de grève est violé dans 87 % des pays et la négociation collective dans 80 % d'entre eux.
- Des syndicalistes ont été assassinés pour leurs engagements en Afrique du Sud, au Cameroun, en Colombie, au Guatemala et au Pérou.
- Les pays où les droits des travailleurs sont les plus bafoués en 2025 sont : le Bangladesh, le Bélarus, l'Égypte, l'Équateur, l'Eswatini, le Myanmar, le Nigéria, les Philippines, la Tunisie et la Turquie.



➤ Extrême droite et dérive autoritaire : un contexte aggravant

Ce recul généralisé s'inscrit dans un contexte de montée de l'autoritarisme et de l'extrême droite, notamment en Europe. L'Italie, par exemple, voit sa note baisser après une série de mesures restreignant le droit de grève et le dialogue social, signe de l'impact de la politique gouvernementale.

Cette dérive autoritaire est une tendance lourde, dénoncée par la CSI dans son rapport. Ce climat est accentué par une concentration croissante du pouvoir économique entre les mains de quelques ultra-riches qui orientent les décisions politiques au détriment du bien-être collectif.

➤ Contrer l'offensive mondiale contre la démocratie et les syndicats

L'UNSA réaffirme son engagement à défendre les droits fondamentaux des salariés et à lutter contre toutes les formes d'autoritarisme social. Il est urgent de renforcer l'action syndicale, de préserver les espaces de dialogue social, de soutenir les mécanismes et organes de contrôle de l'Organisation internationale du travail afin de garantir un avenir plus juste et plus démocratique.

Adrien Guinemer

Pratiques managériales

La France à la traine



©tanatat-stock.adobe.com

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a récemment rendu public un rapport sur les pratiques managériales dans les entreprises et les politiques sociales en France*. La comparaison avec certains de nos voisins européens n'est pas à l'avantage de notre pays.

Quels sont les critères d'un management de qualité ? Le rapport de l'IGAS en retient deux principaux : fort degré de participation des travailleurs et reconnaissance du travail accompli. Si la qualité des pratiques managériales « produit des effets non négligeables mais difficiles à mesurer sur la performance des entreprises, elle détermine de façon sûre la santé des salariés, la qualité de l'emploi et la qualité du travail », assure le rapport. Les comparaisons établies avec l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et la Suède ne sont pas flatteuses pour la France, qui se caractérise par des pratiques très verticales et hiérarchiques et une reconnaissance sensiblement plus faible du travail par rapport aux quatre pays cités. En outre, la formation des managers y apparaît comme trop académique, « malgré des progrès en ce sens », note l'IGAS.

Forte anxiété

En France, parmi les reproches adressés aux managers par les salariés, leur formation insuffisante pour exercer leur fonction mais aussi leur distance avec la réalité du travail ou encore leur absorption par les outils de reporting et les réunions. Le rapport évoque ainsi un « management désincarné qui trouverait son aboutissement le plus fort dans le positionnement de planneurs, salariés ou consultants qui planifient le travail tout en se trouvant en dehors des unités opérationnelles chargées de sa réalisation ». Ces constats sont à rapprocher d'une enquête EVCS d'Eurofound réalisée en 2021 qui révélaient un niveau d'anxiété des salariés français de l'ordre de 49 % contre 11,9 % en Allemagne ou 30,4 % dans la moyenne des pays de l'UE. Et ce alors que les enquêtes européennes attestent que les Français sont parmi ceux qui accordent le plus d'importance au travail au sein de l'UE.

* <https://www.igas.gouv.fr/pratiques-managerialles-dans-les-entreprises-et-politiques-sociales-en-france-les-enseignements-d'une-comparaison-internationale-allemande-irlande-italie-suede-et-de-la-recherche>

S'agissant des comparaisons, le rapport de l'IGAS insiste sur la place du dialogue social, qui a en France un impact limité sur les pratiques managériales. Il les détermine en revanche fortement en Allemagne et en Suède tandis qu'en Italie il existe surtout au niveau des branches. Quant à l'Irlande, la grande proximité entre managers et salariés « compense la faiblesse de la représentation du personnel ». Or, souligne encore le rapport, si les résultats obtenus par la France dans le domaine du management apparaissent médiocres, « ce n'est pourtant pas par défaut de dispositifs publics destinés à influencer ces pratiques ». Au-delà des outils existants (lois Auroux, ANI du 19 juin 2013...), l'IGAS imagine plusieurs pistes pour y remédier, notamment en promouvant la pratique managériale dans les entreprises, en faisant évoluer le système éducatif pour réduire la distance hiérarchique, en renforçant l'accompagnement des managers ou encore en décloisonnant les approches pour intégrer les pratiques managériales dans les politiques du travail. Inscire la qualité des pratiques managériales dans les thématiques des négociations de branche et d'entreprise comme dans les plans nationaux et régionaux de santé au travail relève aussi des recommandations du rapport.

Philippe Fossier

À lire

- Bruno Palier (dir), *Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences po, 2023
- Jean-Pierre Le Goff, *Les illusions du management*, La Découverte, 2003 & *Le mythe de l'entreprise, critique de l'idéologie managériale*, La Découverte, 1996
- Mathieu Detchessahar (dir), *L'entreprise délibérée. Refonder le management par le dialogue*, Nouvelle cité, 2019
- Philippe d'Iribarne, *La logique de l'honneur, gestion des entreprises et traditions nationales*, Seuil, 1989

Élections professionnelles

Droit ou stratégie de listes ?



©New Africa-stock.adobe.com

La parité femmes-hommes n'est fondamentalement pas une option pour l'établissement des listes électorales des membres du Comité social et économique. Le principe de représentation équilibrée nécessite notamment une alternance entre les sexes sur ces listes, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (article L.2314-30 du Code du travail).

Par un arrêt du 4 juin 2025, n°24-16.515, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur les conséquences du non-respect de la règle. En l'espèce, un syndicat a présenté une liste de titulaires et une liste de suppléants, qui ne respectaient pas la règle de l'alternance. Afin que soit annulée l'élection de plusieurs élus de ces listes, un autre syndicat de l'entreprise a saisi le tribunal judiciaire. Ce syndicat réclamait que l'élection de tous les élus, à partir du candidat dont la position ne satisfait pas à la règle, soit annulée.

Dans un jugement du 4 juin 2024, le tribunal judiciaire de Pontoise rejette la demande du syndicat. Le syndicat se pourvoit alors en cassation.

La Chambre sociale rappelle que les listes pour chaque collège électoral doivent être composées alternativement d'un candidat de chacun des deux sexes, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. S'il s'avère que la liste ne respecte pas la règle de l'alternance, l'annulation de l'élection du ou des élus, dont le positionnement sur la liste de candidats n'est pas adéquat, est possible.

Elle estime que **la règle de l'alternance doit être vérifiée candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste.**

En l'espèce, le tribunal a constaté que, pour la liste des titulaires, l'élection d'une candidate devait être annulée, car elle suivait la candidature d'une autre femme. Cependant, l'élection du candidat masculin suivant cette candidate ne devait pas être affectée. Le tribunal a suivi le même raisonnement pour la liste des suppléants, en décidant que l'annulation de l'élection d'un candidat, qui succédait à la candidature d'un autre homme, n'affectait pas l'élection des candidats suivants. La Chambre sociale a confirmé ce raisonnement.

En cas de non-respect de la règle, seule est ainsi affectée l'élection du candidat mal positionné. Les candidats suivants, si leur position respecte la règle, ne seront pas inquiétés.

Cette décision est rigoureuse sur le plan du droit et de l'arithmétique. Elle tolère néanmoins, dans l'absolu, qu'un syndicat présente délibérément une liste qui comporte à la suite des candidats du même sexe, non pas pour les faire élire, mais pour améliorer l'audience, utiliser la plus grande notoriété de certains candidats (pourtant inéligibles au regard de la règle de l'alternance) et permettre, après l'annulation contentieuse de l'élection des élus du sexe surnuméraire, le maintien de l'élection des candidats suivants sur la liste. Seule la perspective de l'annulation de l'élection dans son ensemble limiterait ces stratégies contentieuses de listes et favoriserait l'objectif d'ordre public, premier et effectif, d'assurer la parité femmes-hommes au sein des instances représentatives du personnel.

Jade El-Marbough

Report d'entretien préalable pour licenciement

Une convocation suffit !

©DragonImages-stock.adobe.com

Si un salarié en arrêt maladie ne peut se rendre à l'entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, l'employeur, dès lors qu'il est d'accord pour reporter l'entretien, n'a pas à envoyer une nouvelle convocation. Selon la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2025 (n° 23-18.003, B), il doit simplement informer le salarié, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure retenues. Dans ce cas, le respect du délai minimal devant séparer la convocation et l'entretien s'apprécie en tenant compte de la première convocation.

En l'espèce, une salariée est convoquée à un premier entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 9 novembre, par lettre du 31 octobre. Le délai minimal de cinq jours ouvrables entre la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre et le moment de l'entretien (art. L. 1232-2 du Code du travail) était donc respecté.

La salariée était en arrêt maladie jusqu'au 16 novembre. Par lettre du 24 novembre 2016 l'employeur accepte de reporter cet entretien préalable au 30 novembre.

Licenciée pour faute grave, la salariée saisit la juridiction prud'homale afin d'être indemnisée en raison du non-respect de la procédure de licenciement. Contestant la décision des juges du fond, la salariée forme un pourvoi en cassation. Elle invoque que l'employeur n'avait pas respecté le délai d'au moins cinq jours entre la convocation et le déroulé de l'entretien.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée. Elle précise qu'en cas de report de l'entretien préalable, en raison de l'état de santé du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser celui-ci, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de cet entretien. En l'espèce, le délai de cinq jours ouvrables devait donc s'apprécier à compter de la notification de la

convocation initiale, par la lettre du 31 octobre. Le courrier du 24 novembre avait simplement pour objet d'informer la salariée du nouveau créneau pour l'entretien auquel elle avait été correctement convoquée par le premier courrier du 9 novembre.

À la question plus générale : un entretien préalable peut-il être reporté si l'employeur est informé de son impossibilité de s'y rendre ?

Non, si le salarié ne peut pas se rendre à l'entretien, l'employeur n'a pas l'obligation de reporter la date de cet entretien, même si le salarié le lui demande. L'employeur peut tout à fait poursuivre la procédure, sans qu'aucune irrégularité ne puisse ensuite lui être reprochée. Si l'employeur accède à la demande du salarié de reporter l'entretien préalable, même s'il n'y est pas tenu, il n'est pas obligé de lui adresser une nouvelle convocation : il doit simplement aviser le salarié, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de cet entretien.

L'employeur peut également, par mesure de conciliation, proposer au salarié, soit de se faire représenter lors de l'entretien, soit de présenter ses observations par écrit, dans un délai déterminé. Une limite toutefois : si l'employeur peut valablement convoquer le salarié pendant un arrêt maladie et refuser de reporter la date de cet entretien, il sera sanctionné si ce procédé révèle une intention de nuire au salarié.

Loin d'être une décision favorable au salarié, un devoir de vigilance s'impose à nos praticiens du droit confrontés régulièrement à cette question.

Sophie Riollet

Océans : une prise de conscience mondiale



©MARIMA-stock.adobe.com

Directrice de la Fondation européenne pour le climat, Laurence Tubiana a acté « qu'il s'est passé quelque chose d'important à Nice » lors de la Conférence des Nations unies sur l'océan (UNOC 3) en juin dernier.

Au titre de ces avancées, notamment l'entrée en vigueur du Traité sur la haute mer ou encore une mobilisation accrue pour endiguer la pollution marine par les microplastiques (96 États engagés). En revanche, l'extraction minière des fonds marins, encouragée par l'administration américaine, a hélas encore de beaux jours devant elle, même si les pays qui la bannissent augmentent un peu au terme de ce sommet, passant de 33 à 37.

Soixante-quatre chefs d'État et de gouvernement, 174 pays représentés, des milliers de participants, l'avenir des océans mobilise incontestablement les énergies. En enregistrant une nouvelle vague de pays ratifiant le Traité sur la biodiversité en haute mer, ce dernier devrait entrer en vigueur dans quelques mois. Il concerne les deux tiers des océans et devrait ouvrir la voie à une première « COP de l'océan » à l'automne 2026.

Dérèglements climatiques

Le sommet de Nice, coprésidé par la France et le Costa-Rica, a été précédé par un congrès scientifique rassemblant quelque 2300 experts. Ils ont ainsi rappelé que les océans se réchauffent en absorbant 90 % de la chaleur émise par les activités humaines et qu'ils assimilent une part importante des émissions de dioxyde de carbone, le tout générant la hausse du niveau de la mer et des dérèglements climatiques plus fréquents. Animée conjointement par le maire de Nice, Christian Estrosi, et son homologue de la Nouvelle-Orléans, une ville frappée par un ouragan dévas-

tateur en 2005, la Coalition des villes et régions côtières a fait valoir l'intérêt de tous à maîtriser ces phénomènes, préjudiciables à court ou long terme. La Conférence de Nice a acté l'engagement d'une cartographie complète des fonds marins et une surveillance renforcée des océans depuis l'espace. Parmi les événements connexes organisés à Nice, Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint de l'UNSA, a pu participer notamment au Parlement de la Mer, qui s'est tenu le 8 juin au Centre universitaire méditerranéen (CUM).

Le bilan est apparu en demi-teinte s'agissant des aires marines protégées. L'objectif de l'ONU est fixé à 30 % d'ici 2030 mais tous les pays ne fournissent pas des efforts équivalents. La France, qui dispose, avec 11 millions de km² d'eaux territoriales - dont 4 % dans l'hexagone - du deuxième espace maritime mondial, va porter à 78 % ses surfaces maritimes protégées d'ici 2026. Il faut y ajouter 14 % en protection forte et 10 % en protection stricte. Au total, les aires marines protégées en France sont de l'ordre de 500.

En marge du sommet de Nice, les lobbies gaziers et pétroliers off-shore ont mené l'offensive contre la filière pêche française. Elle représente 70 000 emplois mais notre pays importe 90 % de sa consommation de produits de la mer, les deux tiers des importations provenant de zones lointaines. Les représentants de la filière ont fait valoir leur intérêt à préserver la santé des océans et leur adoption de pratiques durables. Ils incitent les acteurs institutionnels à se concentrer sur la pêche illégale, génératrice de dégâts plus substantiels pour la biodiversité marine que la modeste part française (14 %) de la pêche au regard des autres pays européens.

Philippe Foussier

Mieux accompagner pour mieux soigner avec les soins de support



Prise en charge de la douleur, soutien psychologique, activité physique adaptée, accompagnement diététique, préservation de la fertilité, gestion des effets secondaires des traitements...

Les soins de support jouent un rôle fondamental dans le parcours de soins des patients atteints de cancer.

Ils permettent d'améliorer leur qualité de vie, de réduire les effets secondaires des traitements et d'augmenter les chances de guérison.

Pourtant, ces soins restent encore insuffisamment accessibles : manque d'information, déserts médicaux, reste à charge élevé...

Afin de pallier ces difficultés, Malakoff Humanis s'engage activement pour structurer et démocratiser leur accès.

Malakoff Humanis place depuis 2018 la lutte contre le cancer au cœur de son engagement sociétal.

Malakoff Humanis s'engage aussi auprès de ses assurés

En tant que groupe de protection sociale paritaire et mutualiste à but non lucratif, le Groupe propose un accompagnement personnalisé aux salariés de ses entreprises clientes pour :

- **faciliter l'accès aux soins de support** : des experts en accompagnement social orientent les salariés vers des partenaires spécialisés et proposent une aide financière pour certains soins non pris en charge par la Sécurité sociale ;
- **répondre aux autres besoins liés à la maladie** : des services d'aide à domicile, un soutien administratif et professionnel, un accompagnement pour mieux concilier travail et maladie...

Ensemble, poursuivons la mobilisation pour faire des soins de support une réalité, pendant et après les traitements, pour tous les patients et salariés touchés par le cancer.

L'engagement sociétal de Malakoff Humanis, c'est :

le **1^{er} mécène** des soins de support en cancérologie en France en 2025 ;

6 millions d'euros par an consacrés à la lutte contre le cancer ;

20 projets dédiés aux soins de support soutenus depuis 2018 ;

le **1^{er} appel à projet dédié** à ces soins en 2024, en partenariat avec l'AFSOS (Association Francophone des Soins Oncologiques de Support).

Pour en savoir plus





À travers une narration poignante, Brahim Ouchelh livre un témoignage fort, plongeant le lecteur au cœur des tumultes politiques du Maroc des années 70. Ancien militant de l'UNFP, l'auteur mêle récit personnel et réflexion politique sur les tentatives de renversement de la monarchie, éclairant des années sombres de l'histoire politique marocaine. Un ouvrage indispensable pour comprendre les enjeux historiques et politiques du Maroc contemporain et transmettre la mémoire d'une époque.

Maroc : l'engagement d'une génération
aux Éditions Les 3 Colonnes



Ce livre, fruit d'une collaboration de vingt-deux chercheurs, présente les résultats d'une enquête d'une ampleur inédite menée, avec l'Ined, auprès de 10 000 jeunes adultes de 18 à 29 ans. Ces travaux, à l'encontre des idées reçues sur cette génération, sont partis d'une démarche originale qui consiste à analyser la sexualité à travers les relations sociales, en partant du principe que ce sont les liens qui influencent les pratiques, et non l'inverse.

La sexualité qui vient. Jeunesse et relations intimes après #MeToo,
sous la direction de Marie Bergström
aux Éditions La Découverte

3 questions à



1 Comment, selon votre rapport paru récemment, notre système éducatif depuis l'école maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur continue-t-il de reproduire les inégalités ?

Le constat que le système éducatif ne parvient pas à réduire les inégalités sociales est ancien. Le rapport rappelle des constats déjà faits dans les éditions précédentes sur lesquels on ne voit aucune amélioration. Aucune réforme d'ampleur n'a été menée dans le système scolaire pour réduire les inégalités sociales. Quand l'OCDE fait passer les tests Pisa aux jeunes de 15 ans, on constate, non pas que le niveau scolaire est moins bon en France que dans les autres pays, mais que l'écart y est le plus important entre les enfants de milieux favorisés et défavorisés. L'égalité des chances n'est pas réalisée à l'école. Or nous vivons dans une société où le niveau du diplôme colle comme une étiquette sur le front pour toute la vie. Le hasard de la naissance, le fait de naître dans une certaine famille avec des parents diplômés ou non détermine en partie un destin scolaire, une trajectoire professionnelle, des revenus, des modes de vie, entretient la fracture sociale qui persiste dans notre société.

Aujourd'hui dans l'enseignement supérieur, il y a de plus en plus d'étudiants et d'étudiantes. Il faut s'en réjouir. L'enseigne-

ment supérieur dans son ensemble est sélectif, pas seulement scolairement mais aussi socialement. Même à l'université publique, sans parler des grandes écoles, il y a quatre fois plus d'enfants de cadres que d'enfants d'ouvriers. Alors qu'au collège, où on scolarise tous les jeunes, il y en a autant. Avec l'édition 2025 de notre rapport, nous alertons sur un phénomène nouveau : l'ouverture sociale de l'université semble à l'arrêt.

2 Face à la montée des inégalités, quelle réforme fiscale profonde envisager ?

Une réforme qui soit à la fois acceptable et efficace en termes de réponses massives aux besoins. On ne peut pas se contenter de cibler le 0,01 % des super riches, même si ce serait totalement légitime. La proposition de loi portée par l'économiste Gabriel Zucman est justifiée face aux fortunes scandaleuses, mais insuffisante. On a laissé d'immenses fortunes s'accumuler et des niches fiscales permettre aux plus fortunés d'échapper en partie à la progressivité de l'impôt. Mais au-delà des super-riches, une réforme bien plus profonde est nécessaire. Alors qu'on a des besoins de financements publics majeurs, la suppression de la taxe d'habitation représente 20 milliards d'euros de recettes fiscales perdues. Ça représente un tiers du budget de l'Éducation nationale. Vous voyez

Anne Brunner

Anne Brunner est la directrice des études de l'Observatoire des inégalités, organisme indépendant fondé en 2003, qui dresse un état des lieux le plus fidèle possible des inégalités en France, en Europe et dans le monde. Elle co-dirige, entre autres, le *Rapport biannuel de l'Observatoire sur les inégalités en France*.



l'ampleur des moyens financiers dont se prive l'État chaque année en exonérant des classes moyennes et aisées qui n'en avaient pas demandé autant. Nous avons besoin d'une réforme qui demande un effort à une fraction bien plus large de la société, qui remette de la progressivité dans l'impôt et étende l'assiette d'imposition. Il s'agit aussi de retravailler sur le consentement à l'impôt.

3 Quelles mesures urgentes pourraient apaiser les ressentiments et combattre l'extrême droite ?

C'est vraiment une question majeure au fondement de la création de l'Observatoire des inégalités par Patrick Savidan et Louis Maurin en 2003. Avec une conviction : si on laisse s'aggraver les inégalités sociales et la fracture sociale, si on laisse perdurer l'hypocrisie entre les promesses des politiques et les réalités du quotidien et si la gauche finit par abandonner les classes populaires en ne répondant pas à leurs attentes légitimes, alors on prend le risque de l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir. Aujourd'hui, il y a une véritable urgence à agir.

Propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet

Pour compléter votre information

La pauvreté en France

Rapport de l'Observatoire
des inégalités - 2024-2025

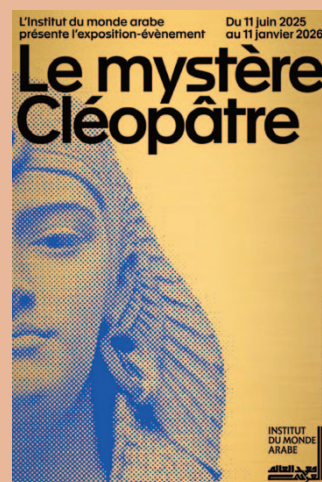


5,1 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté d'après les chiffres 2022 de l'Insee, et le taux ne cesse d'augmenter. Le rapport sur la pauvreté en France 2024-2025 publié par l'Observatoire des inégalités sous la direction d'Anne Brunner et Louis Maurin, dresse un état des lieux éclairant la réalité sociale de notre pays et pointe l'insuffisance des actions publiques en la matière.



Cette exposition nous fait découvrir ou redécouvrir le chef-d'œuvre intemporel de Saint-Exupéry. Nous pénétrons dans l'univers poétique du Petit Prince, dans sa quête pour comprendre et apprivoiser le monde autour de lui. Les personnages prennent vie dans un voyage narratif à travers les étoiles, l'astéroïde B612, les planètes, le désert, l'imaginaire et le merveilleux.

**Le Petit Prince,
l'odyssée immersive**
est à voir jusqu'au 31 août
à l'Atelier des Lumières à Paris



Cléopâtre VII, de la dynastie des Ptolémées, a régné sur l'Égypte antique il y a plus de 2000 ans. Autour de son personnage mythique, une légende noire puis une figure universelle se sont construites, associant passion et mort, volupté et cruauté, richesse et guerre, politique et féminisme. Loin des stéréotypes, cette exposition apporte un regard neuf sur la dernière souveraine d'Égypte dont le royaume s'effondra avec sa disparition.

Le mystère Cléopâtre
est à voir à l'Institut du Monde Arabe à
Paris jusqu'au 11 janvier 2026

Trois portraits de militants créateurs de section



Florian, 30 ans, chargé d'affaires depuis 7 ans chez Enedis en Nouvelle-Aquitaine (Gironde - Landes).

Enedis, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité est une filiale d'EDF qui regroupe 40 000 agents et couvre 95 % du territoire. Acteur majeur de la transition énergétique, Enedis fait face à de nombreuses transformations afin de se développer et s'adapter aux nouvelles contraintes énergétiques.

« Je viens de créer une section UNSA au niveau de la direction régionale Pyrénées-Landes. C'est un vrai défi car il y a de nombreux syndicats déjà présents, mais ceux-ci ne répondent pas forcément aux attentes des agents. J'aime le militantisme et je souhaite m'impliquer pour développer une nouvelle dynamique sur notre direction régionale.

L'activité croissante d'Enedis (raccordements des clients particuliers et professionnels, mais aussi des ENR, renouvellement et développement des réseaux ...) incite l'entreprise à externaliser des métiers pour pallier le manque de personnel. Le temps de formation et de montée en compétences est en effet très long. Dans le cadre de cette évolution, il faut accompagner les agents tout en garantissant leur bien-être au travail. Il faut également veiller à l'égalité des droits et travailler pour une culture juste ».



Anissa, 47 ans, régulatrice chez RD Lyon au PC tramway de Saint-Priest (69).

RD Lyon, filiale du groupe RATP, a obtenu l'exploitation du réseau TCL de Sytral mobilité pour la partie « modes lourds » depuis 2025.

« Ce que j'apprécie à l'UNSA : l'autonomie sur le terrain et l'accompagnement avec UNSA PLEASE. Actuellement en pleine négociation annuelle, il y a une grosse attente des agents, notamment sur les salaires. Les journées sont très longues avec de nombreuses coupures pas toujours rémunérées. Nous avons un très fort taux de rotation du personnel. Les jeunes ne recherchent plus la stabilité professionnelle, mais plutôt la qualité de vie au travail. RD Lyon est dans une phase d'état des lieux, avec le constat de l'étendue des difficultés que les salariés rencontrent sur le terrain ».



Dimitri, 45 ans, responsable sécurité maintenance depuis 2 ans chez UGECAM Haut-de-France à Lille (1277 salariés).

Le groupe UGECAM (Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance maladie) rassemble 13 unions régionales qui gèrent 250 établissements et services. Avec plus de 14 000 collaborateurs engagés sur l'ensemble du territoire, UGECAM permet l'accès aux soins pour les personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap et développe des programmes de réinsertion.

« Je souhaite installer une autre vision du syndicalisme dans l'entreprise. Les syndicats actuels n'œuvrent pas forcément pour l'intérêt des salariés. Nous avons mis en place une équipe soudée qui désire être à l'écoute des salariés pour mieux les accompagner. Il faut aussi améliorer la communication avec l'équipe de direction afin que chacun puisse être reconnu ».

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)

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



FACILITER 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



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2025

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

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

Pour plus d'informations, contactez-nous :

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Accédez
au mémento
social 2025



www.groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS