

# UNSaMag

UNSA Magazine • N°255 mars 2026 • prix : 2,50 €



**CRISE MONDIALE,  
LES TRAVAILLEURS  
PREMIERS TOUCHÉS**



# GIRAF 2.0

UN OUTIL AU SERVICE DE VOTRE **AUTONOMIE**

Une solution **simple et sécurisée**  
au service de  
l'autonomie syndicale.



Un logiciel conçu pour **gérer les adhésions, cotisations et prélèvements** des syndicats.

POURQUOI CHOISIR **GIRAF 2.0** ?

1

## GESTION SIMPLIFIÉE DES COTISATIONS

- Prélèvements automatiques intégrés
- Suivi des impayés facilité
- Échéances générées automatiquement

2

## ACCOMPAGNEMENT INCLUS

- Aide à la configuration
- Intégration de vos données existantes
- Ecomsoft vous accompagne au quotidien

3

## EXPORTS ET REQUÊTES SUR MESURE

- Requêteur personnalisable
- Exports adaptés à vos besoins syndicaux

4

## SAISIE RAPIDE DES ADHÉRENTS

- Création et mise à jour efficaces
- Barèmes de cotisation personnalisables

5

## CLOISONNEMENT DES DONNÉES

- Gestion fine des rôles utilisateurs
- Accès limité selon les responsabilités
- Données sécurisées

Une solution gratuite pour tous  
les syndicats affiliés à l'UNSA



Connecté simplement  
à Happypal

ecomsoft

2 rue des frères Perret 87280 Limoges  
09 72 170 310 contact@ecomsoft.fr



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

## Premiers touchés

La crise mondiale que nous traversons n'a rien d'abstrait. Elle se mesure chaque jour dans les factures d'énergie, dans le prix du carburant, dans le coût des transports ou de l'alimentation. Derrière ces chiffres, il y a une réalité simple : ce sont les travailleuses et les travailleurs qui sont les premiers touchés.

La hausse des prix des hydrocarbures agit comme un révélateur. Elle met en tension nos économies, fragilise des secteurs entiers et pèse directement sur le pouvoir d'achat. Pour beaucoup de salariés, notamment ceux qui n'ont pas d'autre choix que d'utiliser leur voiture pour aller travailler, la facture est devenue un fardeau quotidien.

Dans ce contexte, une évidence s'impose : on ne peut pas demander toujours plus d'efforts aux travailleurs sans leur apporter davantage de reconnaissance et de protection. L'adaptation de nos économies aux bouleversements énergétiques et climatiques est nécessaire. Mais elle ne peut pas se faire au détriment de celles et ceux qui font tourner les entreprises, les services publics et notre pays tout entier.

À l'UNSA, nous le disons clairement : accompagner les travailleurs doit être la priorité. Cela passe par des politiques salariales plus justes, par un soutien concret au pouvoir d'achat et par un dialogue social renforcé pour anticiper les transformations à venir.

Les transformations économiques et énergétiques seront profondes. Elles ne réussiront que si elles sont socialement justes. Reconnaître le rôle central des travailleurs, leur donner les moyens de vivre dignement de leur travail et sécuriser leurs parcours professionnels n'est pas seulement une exigence sociale. C'est aussi la condition de la cohésion et de la réussite collective.

Plus que jamais, l'UNSA sera aux côtés des salariés pour porter cette exigence de justice et de reconnaissance. Parce que, dans les crises comme dans les transitions, les travailleurs ne doivent jamais être les oubliés.

## Sommaire

### Ils-elles font l'UNSA

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

### Actu nationale

- Retraite : les femmes toujours pénalisées **6**
- Le gardien d'immeuble **7**
- Dépistage des cancers **8**

### Jeunes

- Emploi des jeunes, une situation préoccupante **9-10**
- Se loger, sans toit ni lois ? **11**

### Libertés et droits humains

- « 1001 territoires pour la fraternité » **12**
- Guerre commerciale : syndicats dans un monde en crise **13**

### Europe et International

- Présidence française du G7 **15**
- Ukraine, quatre ans de guerre, l'Europe à l'épreuve **16**

### Actu nationale

- Congé menstruel **17**
- Prix du roman d'entreprise et de la BD
- Loi cadre des transports : nouvelle étape ou chimère ? **18**

### Fonction publique

- Les Français soutiennent leurs services publics **20**
- Autorisations spéciales d'absence : on n'y touche pas ! **21**

### Actu nationale

- Santé des femmes au travail **22**
- Handicap et inclusion professionnelle **23**

### Focus juridique

- Maladie professionnelle et faute grave **24**
- 30 ans de CDD **25**

### IRP

- Journée du 8 mars **26**

### Culture et Société

- Trois questions à Jérôme Lamy **28-29**

### Ils-elles font l'UNSA

- Trois militants créateurs de section **30**

### Adhésion UNSA Magazine **30**

## Nos nouvelles implantations syndicales

Voici les dernières sections syndicales créées. Ce sont plus de 7988 salariés supplémentaires qui voient l'UNSA arriver à leurs côtés dans leurs entreprises en quelques semaines seulement.

### Industrie

- Ista Aquagest  
Massy (91) - 26 salariés
- Wibaie  
Cholet (49) - 473 salariés
- Nord réducteurs  
Vieux-Thann (68) - 103 salariés

### Maroquinerie

- Compagnie des cuirs précieux  
Paris (75) - 49 salariés
- Les ateliers de Beauce  
Tourey (28) - 45 salariés

### Chimie-Pharma

- Opella Healthcare international  
Neuilly-sur-Seine (92) - 139 salariés
- Écolab production France  
Châlons-en-Champagne (51) - 186 salariés

### Assainissement

- Régie de l'eau Bordeaux Métropole  
Bordeaux (33) - 374 salariés

### Bureau d'études

- Doctolib  
Levallois-Perret (92) - 1653 salariés
- Astrée Soft Ware  
Saint-Jean-Bonnefonds (42) - 92 salariés

### Santé privée

- VYV 3 Terres d'Oc  
Bagnères-de-Bigorre (65)
- Établissement Soins médicaux et de réadaptation 3 épis  
Ammerschwihir (68)
- VYV3 Cœur d'Aquitaine SMR  
Sainte-Feyre (23)
- Régie des thermes de Digne-les-Bains  
Digne-les-Bains (04) - 70 salariés
- Centre Ressources Autisme  
Midi-Pyrénées  
Toulouse (31) - 26 salariés
- UDAF 62  
Arras (62) - 23 salariés

### Santé publique

- CHI Corte-Tattone  
Corte (20)
- EHPAD Résidence Rivière Espérance  
Lalinde (24)
- Centre de vaccination Bouchard  
Marseille (13)

### Sécurité sociale

- CGSS Martinique  
Le Lamentin (97) - 825 salariés

### Transport

- Zamora transports  
Mandelieu-la-Napoule (06) - 113 salariés
- Autocars Vails Asperi  
Saint-Jean-Pla-de-Corts (66) - 75 salariés
- TVSE - Genas (69) - 52 salariés

### Habitat

- L'habitat social français  
Paris (75) - 67 salariés

### Animation

- Greenpeace France  
Paris (75) - 189 salariés

### Commerce

- Scapest  
Saint-Martin-sur-le-Pré (51) - 539 salariés
- Auchan  
Bagnole (93) - 847 salariés
- Mabel  
Canohès (66) - 54 salariés
- UES Audika  
Gennevilliers (92) - 1305 salariés
- IKEA  
Saint-Etienne (42) - 171 salariés
- Save store  
Courbevoie (92) - 69 salariés

## ➤ Comment créer une section syndicale ?

Téléchargez le mode d'emploi

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

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



Isabelle Reynaud - Gilles Mondon

UNSA MAGAZINE 255 MARS 2026 - DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE

DIRECTRICE DE RÉDACTION : KARINE AUTISSIER - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : BÉATRICE BERNARD

PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - MAQUETTE : UNSA CRÉA'COM - COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY

93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 27, AVENUE LOUIS DE BROGLIE - BÂT. H6 - 95500 LE THILLAY - TÉL. : 01 39 86 19 08

REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396 - DÉPÔT LÉGAL : MARS 2026 - 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

### L'UNSA Transport se développe dans le transport routier !

- **Keolis Alpes Maritimes - Antibes (06) - 299 salariés** - L'UNSA devient le 1<sup>er</sup> syndicat avec 41,8 % (+ 60 voix).
- **Autocars Delcourt Calvados - Cagny (14) - 111 salariés** - L'UNSA obtient 26,8 %.
- **Autocars Vails Asperi - St-Jean-Pla-de-Corts (66) - 85 salariés** - L'UNSA obtient 34,4 %.
- **CFTM - Montataire (60) - 99 salariés** - L'UNSA obtient 26,3 %.
- **Free Dome Evasion - Effiat (63) - 21 salariés** - L'UNSA obtient 31,2 %.
- **TVSE - Genas (69) - 52 salariés** - L'UNSA devient le 1<sup>er</sup> syndicat avec 45,7 %.

### • **Agence Numérique de la Santé - Paris - télécommunications - 324 salariés**

L'UNSA devient le premier syndicat avec 100 % des voix et un gain de 103 nouvelles voix.

- **American Airlines - Roissy CDG (95) - Aérien - 127 salariés** - L'UNSA devient le 1<sup>er</sup> syndicat avec 41,1 %.
- **STEF Logistique - Nemours (77) - Commerce à prédominance alimentaire - 96 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix (+ 37 voix).
- **Strasbourg Mobilités Vélo - Strasbourg (67) - services automobiles - 31 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix.
- **Total Énergies - Pau (64) - Pétrole - 2738 voix** - L'UNSA obtient 32,5 % des suffrages progressant de 3 points et de 60 voix.
- **Total Énergies Paris - Courbevoie (92) - Pétrole - 5805 voix** - L'UNSA obtient 13,1 % des suffrages et progresse de 30 voix.
- **Total Énergie Raffinage Chimie - Courbevoie (92) - Pétrole - 592 salariés** - L'UNSA obtient 2,6 % des suffrages.
- **Chantier Amel - Périgny (17) - Industrie nautique - 133 salariés** - L'UNSA obtient 62 % des scrutins.
- **AXA Assur Crédit - Nanterre (92) - Assurances - 37 salariés** - L'UNSA devient le syndicat majoritaire avec 68,6 % et 2 sièges sur 2.
- **IFRASS - Toulouse (31) - CCN 66 - 87 salariés** - L'UNSA obtient 46,3 % des suffrages.
- **Association Joly - La Varenne Saint-Hilaire (94) - CCN 51 - 31 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix (+ 40 pts).

### L'UNSA Chimie Pharma en pleine progression

#### Chimie :

- **BASF Agri Production - Saint-Aubin (76) - 248 salariés** - L'UNSA gagne sa représentativité avec 11 % des voix et devient le 3<sup>e</sup> syndicat. La CGT disparaît.
- **Daiichi Sankyo Oncology - 40 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix (+ 50 pts).
- **Lessonia - St-Thonan (29) - 190 salariés** - L'UNSA devient le syndicat majoritaire avec 71,4 % et un gain de 95 voix.



#### Industrie pharmaceutique :

- **Organon - Paris - 161 salariés** - L'UNSA obtient 100 % des voix.
- **Préciphar - Sèvres (92) - 161 salariés** - L'UNSA obtient 63,8 % des suffrages.
- **Pierre Fabre Médicament - Gien (45) - 451 salariés** - L'UNSA obtient 13,4 % des suffrages.
- **Pierre Fabre Médicament - Boulogne (92) - 729 salariés** - L'UNSA obtient 13,6 % des voix.

#### Fabrication pharmaceutique :

- **Cézanne - Nîmes (30) - 134 salariés** - L'UNSA obtient 51 % des suffrages.
- **MTD France - Paris - 38 salariés** - L'UNSA obtient 72 % des suffrages.

L'employeur est tenu de donner une copie du document CERFA aux délégués de liste UNSA. Pensez à vérifier vos PV CERFA et à en envoyer une copie à [resultats@unsa.org](mailto:resultats@unsa.org)

Gilles Mondon

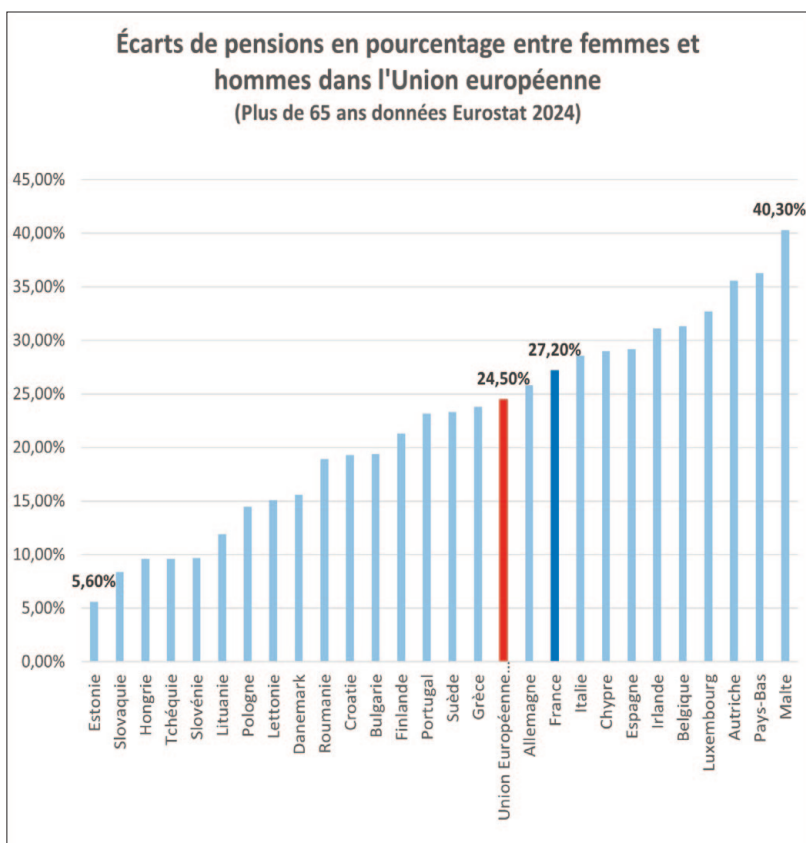
Retraites

# Les femmes toujours pénalisées

**Un récent rapport de l'OCDE, *Le panorama des pensions 2025*, confirme ce que l'UNSA Retraités ne manque pas de dénoncer : notre système de retraite reste marqué par des inégalités profondes.**

**A** lors qu'en 2024 nous faisons le constat que « tout le monde ne vit pas la même retraite » dans notre Baromètre des retraités, notre enquête de 2025 confirme cette triste réalité et atteste des précarités multiples qui affectent les femmes retraitées : précarité énergétique, logement, déplacements, loisirs et voyages. Les retraitées vivant seules ont, pour 70 %, une vie particulièrement difficile, ce que confirme l'étude de l'OCDE.

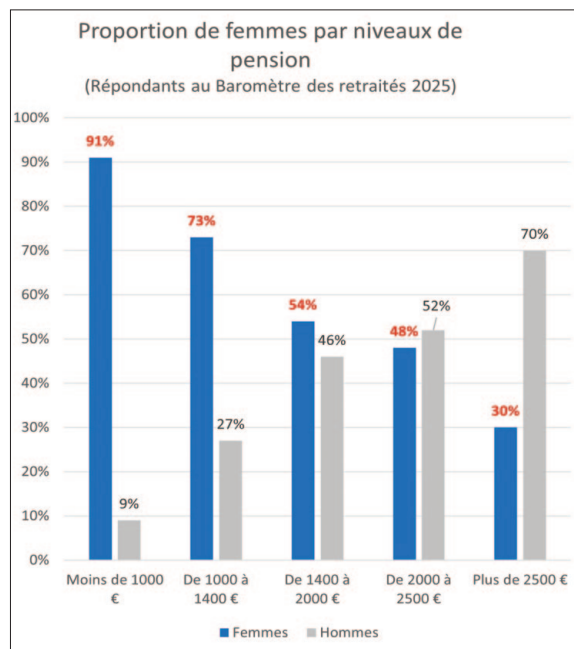
Au sein de l'Union Européenne, la France figure parmi les pays où les inégalités de pension entre les femmes et les hommes restent importantes.



Avec 27 % d'écart de pension entre les femmes et les hommes, en prenant en compte les droits de réversion, la France qui se situe en dessous de la moyenne des pays de l'Union européenne affiche 24,5% d'écart (pour l'OCDE, c'est 23 %). Certains pays parviennent à réduire cet écart à moins de 10 % grâce à une meilleure prise en compte des interruptions de carrière et à des politiques familiales volontaristes. C'est le cas de l'Estonie, de la Slovaquie, de la Slovénie, de la Hongrie et de la Tchéquie.

## Les causes

Si la situation est aussi dégradée pour les femmes en France, c'est d'une part parce que les différences de salaires perdurent, mais aussi parce qu'elles sont plus exposées que les hommes aux temps partiels imposés.



De plus, les droits familiaux ne suffisent pas à compenser les ruptures dues aux maternités et aux interruptions de carrière pour élever les enfants.

## Des pensions plus basses

Un indice flagrant, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir le minimum contributif. Au 31 décembre 2024, 31 % des retraités relevaient du minimum contributif : 18,4 % d'hommes et 42 % de femmes (source assurance retraite).

La pension de base servie aux femmes s'élevait à 815 € contre 982 € pour les hommes.

Conclusion, les femmes sont sur-représentées parmi les retraités avec des faibles niveaux de pension. C'est ce que montre notre baromètre 2025 dans le graphique ci-dessus.

## L'avis de l'UNSA Retraités

Il est urgent de revaloriser les basses pensions, bien au-dessus de l'évolution des prix, afin de permettre aux femmes, particulièrement celles qui vivent seules, de bénéficier de conditions de vie dignes.

Lutter contre le temps partiel non choisi, pour l'égalité salariale et pour des droits familiaux plus protecteurs est également, un impératif !

L'équipe UNSA Retraités

Gardien d'immeuble

# Un acteur essentiel du lien social



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

**Longtemps réduit à une fonction technique (entretien des parties communes, gestion des déchets, surveillance), le gardien d'immeuble, salarié d'une copropriété ou d'un bailleur social, exerce aujourd'hui des missions bien plus larges.**

**S**elon son contrat et la convention collective, il peut organiser des visites de logements, réaliser des états des lieux, suivre des interventions techniques, effectuer de menus travaux ou participer à l'animation de la résidence. Il signale les dysfonctionnements, relaie les informations utiles et veille au respect du cadre collectif. Il est l'interface permanente entre habitants, bailleurs et entreprises.

Pour l'UNSA, ce métier relève d'un véritable service de proximité, qui contribue directement à la qualité de vie, à la cohésion sociale et à la préservation du patrimoine collectif. Défendre les gardiens d'immeuble, c'est faire le choix d'une gestion humaine, durable et responsable du logement collectif.

## Une valeur économique sous-estimée

Souvent perçu comme un coût à réduire, ce poste relève pourtant d'une gestion responsable sur le long terme. En son absence, les missions sont externalisées à divers prestataires (nettoyage, maintenance, sécurité) générant des coûts supplémentaires, pour des interventions moins continues et réactives.

La présence quotidienne d'un professionnel permet au contraire d'identifier rapidement les anomalies, d'éviter l'aggravation des pannes, de contrôler la qualité des interventions et de limiter les déplacements inutiles. Le gardien joue également un rôle dissuasif face aux incivilités et aux dégradations, contribuant à prolonger la durée de vie des équipements collectifs et à contenir les charges.

## Un acteur essentiel du lien social

Au-delà des aspects matériels, le gardien occupe une place centrale au sein des résidences et de leurs habitants. Présent au quotidien, il participe à la médiation des petits conflits, apaise les tensions et contribue à un climat de confiance.

Avec le vieillissement de la population et le développement du maintien à domicile, cette fonction devient encore plus essentielle, le gardien agissant comme une vigie attentive. Il repère une situation inhabituelle, alerte en cas de difficulté, facilite le contact avec les proches ou les services sociaux, etrompt parfois l'isolement par une simple présence.

Aucune technologie ni prestation ponctuelle ne peut remplacer cette vigilance humaine continue. Défendre les gardiens, c'est aussi défendre le lien social et la dignité des habitants.

## Les limites d'une logique de court terme

Certaines copropriétés et certains bailleurs choisissent aujourd'hui de supprimer ou mutualiser ces postes pour réduire les charges. L'expérience montre pourtant que ces décisions entraînent souvent une dégradation du service, des délais d'intervention plus longs, une hausse des dégradations et un sentiment d'insécurité accru.

Ce qui apparaît comme une économie immédiate peut devenir un surcoût durable, financier comme social. L'UNSA défend une autre logique : investir dans la présence humaine plutôt que multiplier des prestations fragmentées et impersonnelles.

## Représenter les locataires : un enjeu démocratique

Les élections prévues fin 2026 dans le logement social constituent un rendez-vous démocratique essentiel. Se mobiliser et voter, c'est permettre aux locataires de peser concrètement sur les orientations des bailleurs et de défendre un habitat fondé sur la transparence, la proximité et la qualité de vie.

**Jennifer Ducrocq**

## Dépistage des cancers

# Encore trop d'inégalités



©Gorodkoff-stock.adobe.com

**Malgré des programmes nationaux gratuits et organisés, le dépistage des cancers reste marqué en France par de fortes inégalités sociales. Les populations les plus modestes, pourtant les plus exposées, sont celles qui accèdent le moins à ces examens pourtant essentiels pour sauver des vies. Un constat préoccupant confirmé par les derniers résultats de la Dress (service statistique du ministère de la Santé).**

### Des écarts qui se creusent selon le niveau de vie

L'étude montre que, pour les trois cancers concernés par un dépistage organisé (colorectal, sein, col de l'utérus), plus les revenus sont élevés, plus la participation au dépistage est importante. Pour le cancer colorectal, le dépistage est deux fois plus fréquent chez les 10 % les plus aisés que chez les 10 % les plus modestes. Pour le cancer du sein, les femmes les plus aisées participent 1,6 fois plus au dépistage que les plus modestes. Pour le cancer du col de l'utérus, la même tendance se confirme, avec un recours nettement plus élevé dans les catégories favorisées.

Ces écarts ne s'expliquent pas uniquement par des différences territoriales : c'est bien la situation sociale individuelle qui pèse le plus lourd dans la probabilité d'être dépisté. Alors que le dépistage précoce est l'un des leviers les plus efficaces pour réduire la mortalité due au cancer, les populations les plus fragiles y accèdent moins, renforçant mécaniquement les inégalités de santé : retards de diagnostics, traitements plus lourds, pronostics dégradés.

### Une réforme du pilotage bienvenue mais insuffisante

La réforme de 2024, qui confie à l'Assurance maladie le pilotage des programmes de dépistage organisé, constitue un progrès important. Mais elle révèle aussi un besoin plus large : faire de la prévention un véritable pilier de la santé publique. Pour l'UNSA, cela passe par la création d'un référent national chargé de coordonner l'ensemble des actions et des budgets dédiés, afin d'assurer une stratégie cohérente, lisible et réellement efficace. Car même si la réforme améliore la coordination et simplifie les parcours, elle ne suffira pas à inverser la tendance ni à atteindre les publics les plus éloignés.

Le dépistage doit devenir une priorité nationale, un droit effectif accessible à toutes et tous, sans distinction sociale. L'UNSA porte une vision claire :

- **Renforcer l'éducation pour la santé**

Les inégalités de recours au dépistage sont aussi des inégalités d'information, de compréhension et de rapport au système de santé. L'UNSA défend une éducation à la santé ambitieuse, intégrée aux parcours scolaires, pour donner à toutes et tous les clés de la prévention.

- **Déployer une véritable politique d'« aller vers »**

Les dispositifs de dépistage doivent se déplacer vers les populations les plus modestes. L'UNSA demande la multiplication des unités mobiles (mammobus, dispositifs itinérants, etc.), le ciblage des territoires cumulant précarité, isolement et faible participation, ainsi que le renforcement des partenariats avec les acteurs locaux (associations, collectivités, centres sociaux).

- **Interdire les dépassements d'honoraires pour tous les actes de dépistage**

Aucun dépistage ne doit faire l'objet de dépassements d'honoraires, y compris pour les actes individuels ou complémentaires (échographie, biopsie, etc.). Pour l'UNSA, leur interdiction est une mesure simple, juste et immédiatement efficace.

Pour l'UNSA, le dépistage n'est pas qu'un geste technique : c'est un marqueur d'égalité et un enjeu de justice sociale. Une mobilisation collective est indispensable pour garantir à chaque personne, quel que soit son revenu, son lieu de vie ou son parcours, un dépistage précoce et de qualité.

**Camille Patthey**

Emploi des jeunes

# Une situation préoccupante



©HJBC-stock.adobe.com

**Malgré un niveau de diplôme record, l'entrée des jeunes sur le marché du travail reste précaire et inégale avec un taux de chômage qui ne cesse d'augmenter. Pour l'UNSA, il faut œuvrer pour garantir un emploi durable et de bonne qualité dès le début de la vie professionnelle.**

## Un taux de chômage de plus en plus élevé

Le chômage des jeunes apparaît comme plus sensible à la conjoncture que celui des autres classes d'âge. Néanmoins, l'ampleur de la dégradation récente interroge. Le taux de chômage des 15-24 ans ne cesse de progresser et atteint maintenant 21,5 %, alors qu'il était tombé à 16,6 % début 2023.

Selon les enquêtes de l'Insee, cette progression n'est que marginalement due à l'inscription systématique à France Travail des contrats d'engagement jeunes (CEJ), depuis janvier 2025. Elle s'explique aussi par l'augmentation du nombre d'étudiants devant travailler pour financer leurs études.

Ces chiffres traduisent une réalité plus profonde : les jeunes constituent la principale variable d'ajustement des aléas du marché du travail. Contrats courts, intérim, alternance, ainsi que la facilité avec laquelle les périodes d'essai peuvent être rompues traduisent une « flexibilité » qui se concentre sur les débuts de carrière.

Par ailleurs, à cette réalité s'ajoute une augmentation du nombre de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en travail (appelés NEET en anglais), qui représente 12,9 %.

## Le diplôme : protection relative dans un marché du travail dégradé

Le diplôme reste le principal rempart contre le chômage. Selon l'Insee, en 2024, 23 % des jeunes sans qualification sont au chômage, contre 15 % de ceux qui ont poursuivi leur formation.

Dans près de la moitié des cas, l'abandon de la scolarité initiale marque la fin définitive des études.

Cependant, si le diplôme protège, il ne garantit plus l'accès à un emploi stable et correspondant au niveau de qualification selon le Haut Commissariat à la stratégie et au plan. Seuls 43 % des moins de 25 ans occupent un CDI ou un emploi public, contre 75 % en 1982. De plus, le rendement des diplômes s'est érodé : un diplômé de Bac+2 a aujourd'hui 34 % de chances en moins qu'en 1983 d'occuper un emploi correspondant à sa qualification. Cette situation nourrit un sentiment de déclassement : 15 % des jeunes estiment que leurs compétences dépassent ce qui est attendu sur leur poste. Le paradoxe est là : jamais la jeunesse n'a été aussi formée, et jamais l'entrée dans l'emploi stable n'a été aussi incertaine. À titre d'exemple, 30 % des titulaires d'un Master n'occupent pas de poste de cadre, alors même qu'1 jeune sur 2 arrive sur le marché du travail avec un diplôme du supérieur selon le Céreq.

**L'UNSA** appelle à un plan ambitieux pour l'emploi pérenne des jeunes et un contrôle renforcé des contrats d'alternance pour en garantir la qualité. Par ailleurs, l'UNSA, avec la Confédération européenne des syndicats, soutient la directive sur les stages afin de mieux les encadrer, réduire la précarité, renforcer la protection sociale et mettre fin aux stages non rémunérés.

L'enjeu n'est pas seulement d'élever le niveau de formation, mais de garantir que les qualifications acquises trouvent une traduction concrète en termes de statut, de rémunération et de perspectives professionnelles.



©Rido-stock.adobe.com

## « L'égalité réelle doit devenir un axe majeur et structurant des politiques publiques et du dialogue social »

### Le niveau de diplôme n'a pas effacé les inégalités

L'élévation générale du niveau de diplôme n'a pas effacé les inégalités\* : l'accès à l'emploi stable demeure fortement corrélé à l'origine sociale, au territoire et au genre.

Les jeunes issus de milieux favorisés accèdent plus facilement aux formations sélectives et aux emplois qualifiés et, à diplôme équivalent, les écarts d'accès au statut de cadre persistent. De plus, les disparités territoriales restent marquées, notamment dans les quartiers prioritaires et les territoires ultramarins.

Les inégalités de genre, quant à elles, traversent également l'ensemble du parcours. Si les jeunes femmes sont désormais plus diplômées que les hommes, l'orientation reste très sexuée et se prolonge dans la segmentation du marché du travail : concentration dans certains secteurs, moindres perspectives hiérarchiques, etc.

Pour l'UNSA, l'égalité réelle doit devenir un axe majeur et structurant des politiques publiques et du dialogue social.

### Quelles politiques publiques pour l'emploi des jeunes ?

Alors que le gouvernement mise sur les seniors et les jeunes pour améliorer la productivité française, les politiques d'accompagnement des jeunes, et en particulier des NEET, ne sont pas au rendez-vous.

Le développement de l'apprentissage, depuis 2018, a incontestablement facilité l'accès à l'emploi pour de nombreux jeunes, notamment dans le secondaire. Toutefois, la massification

récente, particulièrement dans le supérieur privé, interroge : effets d'aubaine pour certaines entreprises, qualité inégale de l'encadrement, maintien insuffisant dans l'emploi à l'issue du contrat.

Parce que l'alternance n'est pas la réponse à tous les maux, l'UNSA préconise de :

- résoudre l'insertion dans le marché du travail pour les jeunes ;
- pallier l'insuffisance des bourses d'étude ;
- réduire les frais de scolarité de certaines formations privées qui limitent l'accès à tous dans l'enseignement supérieur.

L'UNSA préconise également un recentrage du contrat d'apprentissage comme outil de formation.

L'autre politique publique majeure concernant l'emploi des jeunes est le Contrat d'engagement jeune (CEJ). Cependant, malgré un accompagnement plus intensif, les résultats sur l'accès à un emploi durable restent modestes. Si le CEJ favorise une reprise d'activité légèrement plus rapide, notamment pour les moins qualifiés, cette évolution tient surtout à la multiplication des interactions et à l'obligation de justifier 15 à 20 heures d'activité hebdomadaire. Or, cette logique de traçabilité et de pilotage par objectifs chiffrés alourdit la charge administrative, fragilise la relation d'accompagnement et peut faire basculer le dispositif d'une logique de soutien vers une logique de contrôle, au détriment des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Pour l'UNSA, ces constats confirment qu'une politique d'insertion efficace ne peut reposer sur l'intensification des obligations, mais sur un accompagnement personnalisé et de qualité.

\* Cereq, Rester en QPV après le bac, en partant ou venant y résider : incidences sur les parcours scolaires et professionnels, 2025.

# Se loger : sans toit, ni lois ?

« **Quand tu seras chez toi, tu feras ce que tu veux.** » Cette phrase, beaucoup de parents l'ont prononcée. Pourtant, quitter le domicile familial relève désormais du parcours d'obstacles. Entre précarité accrue, loyers en hausse, revenus stagnants et études toujours plus longues, la société peine à offrir aux jeunes les conditions d'une véritable autonomie.

Il est impossible de construire sereinement son avenir sans un logement abordable et adapté durant les études comme à l'entrée dans la vie professionnelle. Le droit à un logement digne pour toutes et tous constitue un pilier essentiel des engagements de l'UNSA.

## Studio, colocation... ou renoncement

La crise du logement frappe de plein fouet la jeunesse. Près de 17 % des étudiants renoncent aux études faute de solution pour se loger. Un studio se loue en moyenne 560 € en France, mais bien plus dans les villes qui concentrent formations et emplois : 915 € à Paris, 816 € à Nanterre, 623 € à Lyon ou encore 603 € à Aix-en-Provence.

Un jeune consacre ainsi souvent plus de 56 % de ses revenus à son loyer et plus d'un quart vit en colocation pour réduire les coûts. Sans surprise, 46 % des jeunes résident encore chez leurs parents, dont un sur cinq parmi les 25-29 ans, selon l'Insee ; une situation encore plus marquée dans les territoires ultramarins. Même lorsqu'ils accèdent à un logement, souvent énergivore, beaucoup restent dépendants de l'aide familiale.

Face à cette réalité, l'UNSA défend le renforcement et la simplification des APL, ainsi que le respect effectif des obligations de construction de logements sociaux par les communes, avec une attention particulière portée aux jeunes.

## Jeunes et discriminés : la double peine

Dans un marché locatif saturé, les discriminations aggravent encore les inégalités. Des opérations de *testing* montrent que 49 % des agences acceptent des pratiques discriminatoires. Selon le CNRS, un nom à consonance française obtient 1,5 fois plus de réponses positives qu'un nom d'origine maghrébine, tandis que 79 % des personnes perçues comme blanches trouvent un logement en un an contre 39 % de celles perçues comme noires.

L'UNSA demande un renforcement des contrôles et des sanctions envers les bailleurs et agences fautifs, ainsi que l'affectation des pénalités au développement du logement social.

L'entrée dans l'emploi ne résout rien. Malgré la garantie Visale, souvent refusée, les propriétaires exigent un CDI et des revenus



équivalents à trois fois le loyer. Avec un chômage proche de 19 %, la multitude des contrats précaires et un salaire mensuel moyen d'environ 1640 €, beaucoup de jeunes restent exclus du marché locatif, même en emploi.

## Se projeter, fonder une famille... vraiment ?

L'accès à la propriété s'est lui aussi refermé. En 1973, plus de 34 % des jeunes ménages modestes devenaient propriétaires. Tombés à 17,2 % aujourd'hui, dont 40 % grâce à une aide familiale, seuls 6 % y parviennent sans soutien.

Parallèlement, accéder à un logement assez grand pour accueillir un enfant devient difficile au regard des loyers et des revenus, freinant les projets familiaux et contribuant à la baisse de la natalité.

## Faire du logement des jeunes une priorité

Pour l'UNSA, cette situation n'a rien d'inéluctable. Renforcer les APL, soutenir l'encadrement des loyers, construire massivement des logements abordables et écologiquement responsables et lutter fermement contre les discriminations : les solutions existent.

Permettre aux jeunes de se loger dignement pour étudier, travailler et construire leur vie ne devrait pas être un débat, mais une priorité collective.

**Maxime Noro**

« 1001 territoires pour la fraternité »

## Une dynamique qui s'amplifie

L'UNSA réaffirme son plein engagement au sein de l'initiative « 1001 territoires pour la fraternité ». Ce projet mobilise 41 organisations associatives et syndicales pour déployer une vague de fraternité dans tous les territoires, des initiatives porteuses d'espoir et de solidarité. Dans un contexte de forte polarisation de la société française, il est de notre responsabilité - syndicale et citoyenne - de contribuer à une dynamique collective capable de défendre la démocratie, l'égalité et la fraternité sur l'ensemble du territoire.

Se mobiliser pour la fraternité partout sur les territoires, c'est proposer une voie alternative face à la haine et au repli sur soi. C'est combattre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie. C'est s'opposer à la progression de l'extrême droite et à la banalisation de ses idées. Pour l'UNSA, cette démarche s'inscrit pleinement dans nos orientations fondamentales : « notre projet est à l'opposé des conceptions nationalistes, populistes et extrémistes qui menacent la démocratie ».

Après une première étape expérimentale conduite dans 20 départements - riche d'enseignements et d'initiatives locales - la démarche entre dans une phase structurante et ambitieuse. L'objectif est clair : étendre le mouvement à 33 départements début 2026, puis à l'ensemble du territoire, tout en investissant les espaces numériques pour animer une communauté grandissante d'ambassadrices et d'ambassadeurs de la fraternité.

L'ambition portée par les organisations signataires est de créer les conditions d'une véritable bataille culturelle, ancrée dans le réel, au plus près des citoyennes et des citoyens. Face à la banalisation des discours de haine, il ne suffit plus d'ajouter les initiatives : il faut les fédérer, leur donner un horizon commun et construire un sentiment d'appartenance à un mouvement capable de peser dans la durée.

### Trois leviers structurent cette nouvelle étape :

- La création d'événements en partenariat local : mobilisations conviviales dans l'espace public, projections citoyennes, grandes tablées fraternelles, présence dans les festivals. Ces temps forts doivent rendre visibles nos valeurs et faire vivre concrètement la solidarité.
- La fédération des initiatives existantes, afin de densifier le réseau et d'éviter l'isolement des acteurs locaux.
- L'animation d'une communauté en ligne tournée vers l'action, appuyée sur des ressources partagées, des webinaires nationaux et des défis mobilisateurs.

L'UNSA mobilisera ses structures locales, ses militantes et militants, pour faire vivre cette dynamique au quotidien. Nous sommes convaincus que l'émancipation, le partage, la convivialité et l'ouverture au monde cimentent la République. Chaque initiative locale, chaque rencontre, chaque action contribue à tisser un récit commun de solidarité en actes.

À l'approche des échéances nationales, le temps est compté. La transformation au long cours doit s'accompagner d'une mobilisation résolue. C'est en unissant nos forces, en innovant dans nos méthodes et en assumant une stratégie collective que nous pourrons répondre à l'urgence démocratique.

L'UNSA prendra toute sa part dans cette initiative ambitieuse. Parce que la fraternité n'est pas un mot d'ordre abstrait, mais une pratique quotidienne. Parce que la démocratie ne se défend pas seule. Et parce qu'ensemble, dans 1001 territoires, nous pouvons faire reculer la haine et faire avancer la République.

**Vous souhaitez en savoir plus et participer : rendez-vous sur le site <https://www.1001territoirespourlafaternite.org>**

**Frédéric Marchand**



## Guerre commerciale

# Les syndicats dans un monde en crise

**L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) vient de publier un numéro spécial de sa « chronique internationale »\* consacré aux enjeux et impacts de la guerre commerciale mondiale.**

**L**a fin de la mondialisation « heureuse ». C'est ainsi que l'IRES qualifie la situation internationale à laquelle sont confrontés les États comme les organisations syndicales : guerre commerciale, reflux du multilatéralisme, hausse du protectionnisme et des dépenses militaires, recul des engagements en matière de transformation écologique...

De la chute de l'URSS à la crise financière de 2008, la mondialisation « heureuse » a donc prévalu, avec une libéralisation généralisée des flux commerciaux et financiers. Depuis, les paramètres ont été bouleversés, en particulier en raison de la place prise par la Chine dans le commerce international. En lançant, en 2015, le plan « Made in China 2025 », il s'agissait de faire passer le géant asiatique du statut d'usine du monde à celui de puissance manufacturière mondiale. Pari réussi. Les États-Unis qui dominaient 64 des technologies critiques il y a encore vingt ans, ne sont plus en tête que pour 7 d'entre elles. Mouvement inverse au profit de la Chine : elle primait dans 3 domaines ; elle domine dans 57 aujourd'hui ! La superpuissance asiatique est le seul pays à maîtriser toutes les chaînes de production de la transition énergétique, de l'extraction au raffinage et elle dispose en masse des minéraux stratégiques nécessaires (graphite, manganèse, cobalt, lithium).

Détrônés dans leur rôle de première puissance économique, c'est peu dire que les États-Unis ont été déstabilisés par les offensives de la Chine. Elle produit les deux tiers des véhicules électriques et les trois-quarts des panneaux solaires au monde, affirmant ainsi son rôle prééminent dans la transformation écologique, tandis que les Américains voient leur propre marché inondé par les biens chinois. C'est sous la présidence Obama que le géant asiatique est devenu le premier exportateur mondial de marchandises. Les dispositifs protectionnistes ont commencé à se mettre en place, renforcés sous les présidences Trump I et surtout Biden. Chacun a en mémoire les rodomontades de Trump réélu, imposant des taxations colossales à ses partenaires commerciaux. Si la plupart s'y sont résolus, la Chine a fait plier l'administration américaine en octobre dernier.

## Haro sur les dépenses sociales et la transformation écologique

Dans ce monde aux règles économiques bouleversées, les impacts sont légion. L'an dernier, le FMI enjoignait ainsi l'Europe à « reconsidérer la dimension des services publics et le contrat social ». Laquelle Europe - dont plusieurs pays connaissent des niveaux d'endettement record - est conduite à rehausser



©fotolian | 21212-stock.adobe.com

ses dépenses militaires du fait du désengagement américain enclenché depuis Obama et raffermi avec Trump II. Les dépenses sociales étaient déjà rabotées par le Pacte budgétaire européen de 2012. Mais aujourd'hui les priorités sont clairement fléchées ailleurs. La transformation écologique aussi en pâtit, avec le retour à des politiques industrielles dont l'abandon dans nombre de pays occidentaux a aussi facilité l'affirmation du géant chinois.

Le mouvement syndical, traversé par des sensibilités différentes selon les pays, apparaît sur la défensive, concentré sur la défense de l'emploi. La guerre - commerciale ou militaire - n'ayant jamais avantagé leur déploiement, la réintroduction des questions sociales à l'agenda constitue sans aucun doute le principal défi des organisations syndicales pour les temps qui viennent.



\* [www.ires.fr](http://www.ires.fr)



# ***Engagés pour l'autonomie !***

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

Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

Présidence française du G7

# Quelle justice sociale dans un monde en transition ?



©iuneWind-stock.adobe.com

**E**n 2026, la France préside le G7\* alors que le monde fait face à des déséquilibres économiques, la montée des inégalités, les transitions climatique et numérique et des tensions géopolitiques persistantes. L'objectif est de préserver l'unité des pays du G7 tout en répondant aux « déséquilibres mondiaux », dans la continuité du Sommet social mondial de Doha (novembre 2025) et à la veille de la Conférence internationale du travail (CIT) de juin 2026.

Dans ce cadre, le G7 social, groupe de travail du G7 consacré au travail et à l'emploi, se concentre sur deux priorités : promouvoir des emplois de qualité, en tenant compte des transitions démographiques, numériques et environnementales, et renforcer le travail décent, condition d'une concurrence loyale et d'économies résilientes.

La feuille de route prévoit d'aborder sept thèmes : anticipation des compétences à l'ère de l'intelligence artificielle, marché du travail dans des sociétés vieillissantes, mobilité professionnelle, santé et sécurité face aux phénomènes climatiques extrêmes, respect des droits du travail dans l'extraction des minerais critiques, recrutement responsable des travailleurs migrants et conditions équitables de concurrence.

## Le dialogue social comme levier de régulation de la mondialisation

Les partenaires sociaux des pays du G7, Labour 7 (L7) et Business 7 (B7), sont invités à élaborer des propositions communes sur deux sujets : la protection des travailleurs face aux phénomènes météorologiques extrêmes et la promotion d'une concurrence loyale fondée sur les normes de l'Organisation internationale du travail, la responsabilité des entreprises et le dialogue social.

Pour l'UNSA et ses partenaires syndicaux du L7, cette participation est l'opportunité de porter la voix des travailleurs dans les débats internationaux. Mais les discussions avec les organisations patronales restent difficiles. Les employeurs ont notamment refusé, à ce stade, de s'accorder sur un texte commun concernant la lutte contre le dumping social et les « conditions de concurrence équitables », pourtant longuement négocié. Ils ne souhaitent pas non plus poursuivre les travaux sur la mobilité professionnelle et les chaînes d'approvisionnement en minerais critiques, malgré l'importance stratégique de ces sujets.

## Priorités portées par le L7

Les organisations syndicales du L7 ont rappelé leurs priorités : lutter contre la pauvreté au travail et les inégalités, associer les syndicats aux politiques de formation liées à l'IA, garantir des emplois de qualité pour les travailleurs seniors, renforcer la santé et la sécurité au travail face au changement climatique et étendre le respect des droits fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnement.

Le sommet du L7, prévu à Paris le 5 mai 2026, constituera une étape importante à la veille de la réunion ministérielle sur le commerce. Une réunion des ministres du Travail des pays du G7 est également prévue le 9 juin à Genève, en marge de la Conférence internationale du Travail.

Pour les syndicats, il s'agit de démontrer qu'une mondialisation plus juste repose sur des droits sociaux effectifs, des salaires décents et une transformation écologique réellement équitable.

\* Les pays du G7 : France, Allemagne, Italie, Canada, États-Unis, Japon, Royaume-Uni.

## Ukraine

# Quatre ans de guerre, l'Europe à l'épreuve

**Quatre ans après l'invasion de l'Ukraine par la Russie, la guerre s'enlise et continue de peser sur la sécurité et la stabilité du continent. Aucune issue rapide au conflit ne semble se dessiner. Face à cette situation très difficile, l'Union européenne s'efforce de préparer l'avenir de l'Ukraine.**

**S**i l'Union européenne a apporté un soutien important à Kiev, elle se heurte aussi à ses propres limites politiques. Difficulté à agir de manière unanime, enjeux énergétiques et perspective de l'élargissement mettent en lumière les défis auxquels l'UE doit faire face.

### ➤ Une Europe mobilisée mais freinée par l'unanimité

Depuis 2022, l'UE a adopté nombre de mesures pour soutenir l'Ukraine et sanctionner la Russie : restrictions dans les secteurs financier, énergétique, industriel ou des transports, ainsi que sanctions individuelles, financement de livraisons d'armes et formation de soldats ukrainiens.

Mais ces décisions doivent être adoptées à l'unanimité par les États membres, ce qui ralentit l'action européenne et expose l'UE aux blocages politiques. La Hongrie de Viktor Orbán, proche de Vladimir Poutine, s'oppose régulièrement à de nouvelles sanctions, comme au 20<sup>e</sup> paquet proposé par la Commission européenne début 2026.

Malgré ces tensions, l'UE cherche à préparer l'avenir de l'Ukraine. Créée en 2024, « La Facilité pour l'Ukraine » est un instrument financier de 50 milliards d'euros pour la période 2024-2027 destiné à soutenir la stabilisation, la reconstruction et la modernisation du pays.

Par ailleurs, la coalition des volontaires, à l'initiative de plusieurs pays européens, vise à renforcer le soutien à l'Ukraine et à préparer les conditions d'une paix durable dans un contexte d'instabilité géopolitique.

### ➤ L'énergie, un enjeu stratégique

Face à la dépendance énergétique de l'Europe à la Russie, révélée par la guerre, et à l'instrumentalisation du gaz par Moscou, le Parlement européen a adopté, fin 2025, une législation visant à renforcer la sécurité énergétique : interdiction du gaz naturel liquéfié russe dans l'UE et arrêt des importations par gazoduc d'ici septembre 2027.

Pourtant la Russie continue de cibler les infrastructures énergétiques ukrainiennes, plongeant une partie de la population dans des conditions difficiles au cours de cet hiver particulièrement rigoureux.



©Pavlo Vakhrushev-stock.adobe.com

### ➤ L'adhésion de l'Ukraine : un défi pour l'UE et les droits sociaux

Au-delà du conflit, se pose la question de l'avenir. L'Ukraine a déposé sa candidature à l'UE peu après le début de la guerre. Mais le processus d'adhésion sera long et complexe, d'autant que d'autres pays candidats attendent également.

L'intégration de l'Ukraine soulève plusieurs défis. Son agriculture très développée pourrait bousculer les équilibres de la politique agricole commune. Le pays devra également progresser sur la transparence, la lutte contre la corruption et le respect de l'État de droit.

La question des droits sociaux est aussi centrale. Les syndicats ukrainiens FPU et KVPU, membres de la Confédération européenne des syndicats (CES), dénoncent régulièrement les reculs du dialogue social et les atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs. Or, l'adhésion à l'UE implique le respect des normes sociales européennes.

**Dans ce contexte, l'action du mouvement syndical international reste essentielle. L'UNSA, aux côtés de la CES et de la Confédération syndicale internationale (CSI), réaffirme sa solidarité avec les travailleuses et les travailleurs ukrainiens. Le combat pour la paix, la démocratie et les droits sociaux fait partie intégrante de la reconstruction et de l'avenir européen de l'Ukraine.**

**Adrien Guinemer**

## Vers 100 000 signataires pour le congé menstruel Et vous ?

- **86 893 signataires** demandent que la santé menstruelle soit enfin prise au sérieux.
- **86 893 signataires** appellent à reconnaître une réalité vécue chaque mois par des millions de femmes.
- **86 893 signatures** pour faire avancer le débat.

Ce chiffre continue d'augmenter !

Chaque signature compte pour montrer que cette question concerne toute la société et mérite d'être entendue.

**Vous n'avez pas encore signé ?**

**Rejoignez les 86 893 signataires et faites entendre votre voix.**

**Signez ! Partagez !**



## Prix du roman d'entreprise et du travail et Prix de la Bande dessinée « Les Bulles du Travail »

Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités, a remis le Prix du roman d'entreprise et du travail à Philippe Manevy pour son roman *La Colline qui travaille*. L'auteur évoque l'histoire d'une famille sur quatre générations à la Croix rousse, la colline des canuts à Lyon.

Le ministre a également décerné le Prix de la Bande dessinée « Les Bulles du Travail » à Étienne Davodeau pour *Là où tu vas* où il raconte le travail de sa compagne, Françoise Roy, qui a accompagné des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.

Le jury, dont font partie Françoise Def et Émilie Trigo, représentant l'UNSA, avait retenu 4 finalistes pour l'obtention de chaque prix, dans une large palette d'œuvres explorant le travail sous des angles aussi divers que la prison, l'hôpital, l'usine, la mer, l'école ou le combat d'ouvrières pour de meilleures conditions de travail. Outre le lauréat, 3 romans étaient en lice :

*Perpétuité* de Guillaume Poix ; *Le mauvais rôle* de Flore Montoyat et *Les femmes d'Endell street* d'Ilaria Tuti. Trois BD avaient été retenues dans le carré de tête : *Anatomie d'un commissariat* de Mikaël Corre et Bouqué, *Le Chœur des sardinières* de Léah Toutou et Max Lewko, *Ulis* de Fabien Toulmé.

Organisés par le Cabinet Technologia, le Prix du roman d'entreprise, créé en 2009 et Les Bulles du travail, prix mis en place en 2001, récompensent chaque année une œuvre dont l'intrigue se situe dans le monde du travail et l'entreprise.

Sous le parrainage du ministre du Travail, ces deux prix sont par ailleurs soutenus par la société coopérative Upcoop, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Efficiencie et le journal *La Croix*.



Pour en savoir plus : [retour sur l'événement](#)

François Def

## Loi-cadre sur les transports

# Nouvelle étape ou chimère ?

**Fanny Arav vient de rendre un avis\* pour le CESE, dont elle est membre sortante au titre de l'UNSA, sur le projet de loi-cadre adopté en conseil des ministres le 11 février dernier. Économiste des transports, elle est secrétaire générale adjointe de l'UNSA-Ferroviaire.**



**Le projet de loi-cadre sur le développement des transports est désormais sur le bureau du Sénat. Quels objectifs vise-t-il ?**

**Fanny Arav.** Ce projet de loi-cadre est présenté comme étant une première étape pour une future loi de programmation pluriannuelle appelée de leurs vœux par tous les acteurs du transport. En effet, contrairement à l'énergie ou plus récemment à la défense, les infrastructures de transports ne bénéficient pas d'une loi de programmation mais d'une trajectoire de principes, via l'Agence de financement des infrastructures terrestres (AFIFT). Son budget est concrètement alloué chaque année, via la loi de finances, alors même que les travaux sont planifiés plusieurs années à l'avance. Or les réseaux de transport souffrent d'un vieillissement qui pénalise leur qualité, voire, pour le ferroviaire, qui menace la continuité de l'exploitation.

Depuis plusieurs décennies, les spécialistes - dont l'UNSA-Ferroviaire - réclament une loi de programmation ; depuis *Ambition France Transport*, tous les acteurs en conviennent, même si les choix de modes de financements diffèrent suivant les acteurs.

**Le CESE a été saisi et a tout récemment rendu un avis, mais il alerte déjà depuis un certain temps sur la vétusté des réseaux de transports...**

En effet, lors de la rédaction de l'avis du CESE sur la loi-cadre, nous avons fait l'inventaire des avis abordant ce sujet. Les premiers datent de 2013... Outre des retards d'investissement, il est difficile de faire rentrer dans la logique budgétaire actuelle des politiques publiques de Bercy des investissements autres que de régénération « à l'identique » ou de développement (nouveaux services). Or, les évolutions des usages et de la technologie, l'ouverture à la concurrence sur certains axes et la nécessité de réseaux plus résilients face au dérèglement climatique nous amènent à « upgrader » des infrastructures et des systèmes de suivi.

**Le gouvernement mise sur des ressources émanant des concessions des autoroutes, mais il faut attendre 2031 pour en disposer. D'ici là, quelles sont les pistes envisagées pour moderniser des réseaux ferroviaires et routiers vieillissants ?**

En effet, le renouvellement des concessions autoroutières s'échelonne entre 2031 et 2035. Or les besoins sont urgents et même vitaux pour le ferroviaire. Il est en outre demandé à l'ensemble du groupe de faire « de la performance ». Cela se traduit par la contraction des effectifs - notamment dans les fonctions transverses - et d'importantes réorganisations particulièrement stressantes pour les salariés. Du fait de l'ouverture à la concurrence des TER, ils sont déjà inquiétés par les modalités de transfert dans une autre entreprise que la SNCF alors qu'ils pensaient y faire toute leur carrière, étant rentrés « au statut ». Espérons que cette loi-cadre ne soit pas qu'une chimère et qu'elle puisse répondre plus explicitement aux besoins réels des territoires, des salariés et des citoyens qui sont confrontés à des conditions de travail et de transports parfois pénibles et difficilement accessibles pour tous.



\* Fanny Arav est co-rapporteuse de l'avis avec Jean-Marie Beauvais (FNAUT)

# L'épargne devient simple et accessible à tous avec Malakoff Humanis Épargne !

Avec nos solutions d'épargne collective, vous avez la possibilité de :

- bénéficier **d'un complément de rémunération** lié à la performance de votre entreprise ;
- vous constituer une épargne dans **un cadre fiscal & social avantageux** ;
- **préparer sereinement votre retraite** et anticiper une éventuelle baisse de revenus.



Découvrez notre **gamme complète de solutions** et bénéficiez de conseils d'experts

# Les Français soutiennent leurs services publics



**L'UNSA Fonction Publique a récemment publié un sondage réalisé avec l'institut Odoxa intitulé « Les Français et le service public ». Cette enquête met en lumière l'attachement majoritaire des citoyens à leurs services publics, leur confiance envers les agents publics et leurs inquiétudes concernant le manque de moyens.**

## Pourquoi un sondage sur les services publics ?

Son objectif est de recueillir l'avis des Français après une période de débat budgétaire difficile et longue pendant laquelle la question de la diminution du nombre de fonctionnaires s'est à nouveau invitée dans le débat. Quel est l'avis de nos concitoyens ? Le service public est-il essentiel pour eux ?

La date n'est pas choisie au hasard, elle se situe à la veille des élections municipales et du débat pour l'élection présidentielle de 2027.

L'UNSA Fonction Publique rappelle à tous les hommes et à toutes les femmes politiques l'importance de la Fonction publique et du service public et réaffirme :

- Ne pas les considérer uniquement comme des coûts. Ils sont le fondement de notre République et du bien vivre ensemble.
- Comme impératif d'investir dans les services publics et de reconnaître davantage la valeur de nos agents pour l'avenir de notre pays.

D'après le sondage, 74 % des Français se disent satisfaits de leurs services publics.

Ils sont encore plus nombreux, 76 %, à considérer qu'ils sont l'un des piliers de notre modèle républicain. Le service public constitue bien notre patrimoine commun. Il est au cœur de notre pacte républicain.

Cet attachement s'incarne dans l'image des femmes et des hommes qui le font vivre : 83 % des Français ont une bonne opinion des agents de la Fonction publique.

Mais 65 % des Français constatent une détérioration de la qualité des services publics, qu'ils expliquent à 78 % par le manque de moyens et d'effectifs. Ils ne se trompent pas de cible : ils ne blâment pas les agents mais incriminent les choix budgétaires, le manque de moyens et d'effectifs.

81% des Français pensent qu'il faut faire du service public un enjeu central pour notre avenir et pour les générations futures. Le service public et la Fonction publique ne sont pas figés. Ils ne l'ont jamais été. Ils doivent être armés pour relever les défis du 21<sup>e</sup> siècle : climat, démographie, santé, numérique...

Une majorité des répondants, autour de 60 %, conseilleraient à un jeune en début de carrière de choisir la Fonction publique pour son avenir professionnel, mais les plus jeunes (seulement 49 %) hésitent. L'UNSA Fonction Publique réaffirme que pour assurer l'avenir du modèle républicain soutenu par une majorité de Français et pour donner envie aux jeunes générations de servir l'intérêt général, notre pays doit choisir de confirmer l'utilité sociale des services publics et de la Fonction publique. Il doit donc, aujourd'hui et pour l'avenir, offrir aux agents publics des perspectives en termes d'emploi et de carrière, garantir des conditions de travail optimales et mieux rémunérer ses agents.

Le service public et la Fonction publique sont un pilier et un héritage précieux. Notre responsabilité collective et historique est de les transmettre encore plus forts aux générations futures.

Pour prendre connaissance de l'ensemble du sondage UNSA Fonction Publique / Odoxa\* : [Les Français et le service public](#) sur le site de [l'UNSA Fonction Publique](#)

**Luc Farré**

Secrétaire général de l'UNSA Fonction Publique

\* Enquête réalisée les 4 et 5 février 2026 auprès de 1005 personnes.

## Autorisations spéciales d'absence

# On n'y touche pas !

**Le projet de décret relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux, est inacceptable pour l'UNSA Fonction Publique.**

Le texte est très restrictif puisqu'étant limitatif, il interdit des négociations dans les collectivités, dans les hôpitaux ou encore les ministères. Au contraire, l'UNSA Fonction Publique considère que le texte devrait être le « socle commun plancher » du droit à autorisation d'absence ou à aménagements horaires.

De plus, le projet de décret ne transcrit pas à droit constant les circulaires actuelles. Il réduit le droit de façon significative des agentes et agents publics.

Par exemple, il diminue le nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence pour garder un enfant malade de plus de 11 ans, niant les spécificités de l'adolescence ou encore le nombre de jours accordés pour un mariage.

Alors qu'une nouvelle négociation s'est engagée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, ce texte régressif va pénaliser plus durement les femmes, en totale contradiction avec les objectifs d'amélioration portés par les signataires de l'accord de méthode, dont le gouvernement.



©Drazen-stock.adobe.com

L'UNSA Fonction Publique s'est adressée au ministre délégué chargé de la Fonction publique, David Amiel, pour obtenir une nouvelle écriture du projet de décret.

Dans un contexte toujours plus stigmatisant pour les agents publics, il est temps que cessent les attaques contre leurs droits, leurs conditions de travail, leur pouvoir d'achat !

**Luc Farré**

Secrétaire général de l'UNSA Fonction Publique

**L'UNSA Fonction Publique invite à signer la pétition pour demander au gouvernement de maintenir les droits des agents publics.**

### « Autorisations Spéciales d'Absence : PAS DE PERTE DE DROITS »

#### Je demande avec l'UNSA :

- De conserver les droits à autorisation d'absence pour garder un enfant malade de 0 à 16 ans.
- De bénéficier d'une autorisation d'absence de droit en cas de décès (ou de maladie grave) de mon conjoint ou conjointe, de mon père, de ma mère ainsi que d'autres membres de ma famille, en tenant compte des délais de route nécessaires.
- De pouvoir accompagner ma conjointe dans toutes les étapes de sa grossesse ou de PMA.
- De conserver le droit à 5 jours d'absence en cas de mariage ou de PACS.
- De permettre ou de conserver des améliorations au régime d'absence qui tiennent compte de mes conditions d'exercice.

Après l'absence d'amélioration de ma rémunération, après la baisse de la couverture des congés de maladie ordinaire, je dis STOP à la perte de droits !  
Je dois être reconnue et respectée.

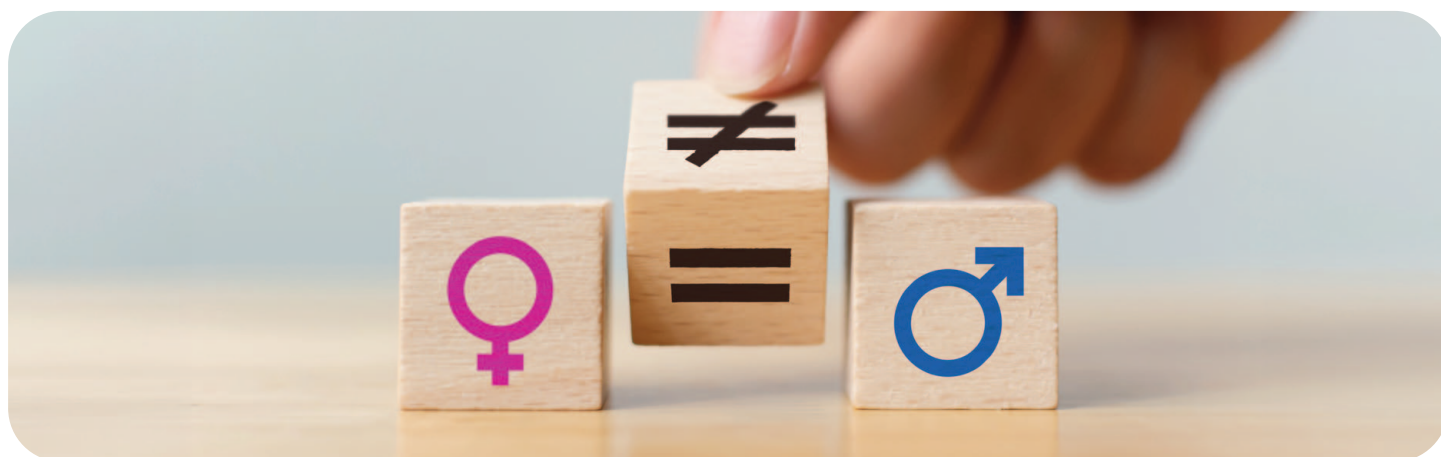
Signer la pétition 



<https://www.unsa-fp.org/article/Petition-Autorisation-Absence>

## Santé des femmes au travail

# Des risques bien réels encore mal mesurés



©Monster Zstudio-stock.adobe.com

**Les chiffres publiés chaque année montrent une dégradation notable de la santé des femmes au travail. Depuis 2001, le nombre d'accidents du travail les concernant a augmenté de 26 %. Elles représentent aussi près des deux tiers des demandes de reconnaissance de maladies psychiques en lien avec le travail et plus de la moitié de la sinistralité liée aux troubles musculosquelettiques. Pour l'UNSA, ces données préoccupantes doivent pousser les acteurs à agir différemment.**

**P**our l'UNSA, la dégradation de la santé des femmes au travail doit pousser l'ensemble des acteurs à s'interroger sur l'efficacité de nos politiques publiques et de prévention de la santé au travail, la pertinence des outils statistiques pour les appuyer et sur nos représentations collectives de ce qu'est la santé des femmes et leur place dans le monde du travail.

### Des données parcellaires biaisent les analyses

L'absence de ventilation systématique des données de santé au travail, par sexe, des méthodes d'enquête souvent conçues comme « neutres » ont pour effet de limiter l'identification fine des risques auxquels les femmes sont exposées. Cette situation impacte aussi notre capacité à saisir les effets de genre et entraîne une sous-estimation des expositions aux risques professionnels propres aux métiers féminisés. La ségrégation professionnelle entre femmes et hommes complique également l'analyse puisque les risques sont analysés par métier ou secteur sans toujours être croisés avec le genre.

Enfin, certains enjeux spécifiques à la santé des femmes - liés par exemple aux cycles biologiques, à la maternité ou à la ménopause - restent largement invisibles, faute d'indicateurs reconnus et intégrés dans les dispositifs statistiques de santé au travail.

Pour l'UNSA, il faut donc agir pour renforcer l'arsenal permettant de mieux analyser la question de la santé au travail selon le sexe. Ce renforcement permettrait en effet la mise en place de politiques de prévention plus efficaces.

### Une approche genrée indispensable

Les femmes et les hommes n'occupent pas toujours les mêmes postes, ne sont pas exposés aux mêmes contraintes physiques, organisationnelles ou psychosociales. Ils n'ont pas non plus les mêmes besoins physiologiques. Ignorer ces différences, c'est laisser perdurer des risques invisibilisés et des atteintes évitables à la santé des femmes.

Cette approche genrée nécessaire passe également par une réflexion globale autour des équipements de sécurité et des aménagements de postes bien souvent pensés pour des hommes et donc inadaptés, voire dangereux, pour les femmes.

Pour mieux prévenir la survenue des risques professionnels, l'UNSA appelle par ailleurs les services de l'État à faire respecter la loi de 2014 qui oblige les employeurs à identifier l'exposition aux risques, dans le DUERP, en tenant compte du genre.

### Former pour lutter contre les représentations et les idées reçues

L'UNSA souligne enfin l'enjeu central de la formation et de l'information. Prendre en compte la santé des femmes au travail suppose de lutter contre les stéréotypes encore très présents, de sensibiliser l'ensemble des acteurs et de donner aux collectifs de travail les moyens de construire une prévention primaire, collective et efficace. C'est à ce prix que l'égalité professionnelle pourra aussi devenir une égalité réelle face à la santé et à la sécurité au travail.

**Frédérique Galliat**

Handicap et inclusion professionnelle

## Pour une véritable obligation de résultats



©Firma V-stock.adobe.com

**La Cour des comptes a publié un rapport consacré à l'évaluation de la politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette évaluation met en lumière un paradoxe persistant : malgré un cadre législatif et des financements à hauteur de 3 milliards d'euros, l'accès à l'emploi des personnes handicapées demeure largement en retrait par rapport à celui de l'ensemble de la population active. L'UNSA, comme la Cour des comptes, assure cependant que des leviers d'amélioration existent.**

**E**n France, la politique d'inclusion au travail repose principalement sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui impose aux employeurs de 20 salariés ou agents et plus d'atteindre un taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap.

Pourtant, les chiffres sont sans appel. Malgré une amélioration, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ne progresse que difficilement (37 % en 2005 à 39,3 % en 2023) tandis que celui de la population générale âgée de 15 à 64 ans avoisine 68 %. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap, quant à lui, s'élève à 12 %, contre environ 7 % pour le reste de la population.

Du côté des employeurs, l'obligation légale reste largement contournée ou appliquée de manière partielle, et notamment dans le secteur privé où le taux d'emploi direct plafonne autour de 4 %.

La Cour des comptes identifie plusieurs causes à ces résultats décevants. L'obligation d'emploi est affaiblie par des règles complexes, des dérogations multiples et une logique trop souvent déclarative. Les procédures de reconnaissance administrative du handicap restent lourdes et restrictives, retardant l'accès aux droits et aux aménagements nécessaires. À cela s'ajoute une gouvernance fragmentée, marquée par une multiplicité d'acteurs et l'absence d'un pilotage global permettant d'évaluer précisément l'efficacité des dispositifs et l'usage des fonds publics.

Face à ces constats, la Cour des comptes formule plusieurs recommandations structurantes que l'UNSA partage. Elle appelle ainsi à renforcer la cohérence de la politique

publique, en articulant mieux les dispositifs spécifiques au handicap avec le droit commun de l'emploi. Elle souligne la nécessité d'un pilotage plus exigeant, fondé sur des indicateurs partagés, afin de suivre à la fois les financements engagés et les résultats obtenus et insiste sur l'importance de dépasser une approche strictement quantitative pour intégrer pleinement la qualité de l'emploi, le maintien durable dans celui-ci et la prévention des ruptures professionnelles.

Pour l'UNSA, l'égalité des chances et la politique d'inclusion des travailleurs handicapés au travail ne peut se limiter à une obligation légale ou à des objectifs statistiques. Elle doit garantir des parcours professionnels sécurisés, un accès effectif à la formation et des conditions de travail adaptées. Dans les entreprises et les administrations, cette nouvelle orientation implique de basculer d'une obligation de moyen à une obligation de résultats.

Pour ce faire, l'UNSA prône une meilleure définition des missions des référents handicap, un élargissement de leurs moyens d'action et une désignation obligatoire dès 50 salariés.

Le déploiement d'une offre unifiée d'information et de conseil pour accompagner les employeurs, notamment des petites structures, nous semble par ailleurs indispensable.

Pour aller plus loin



Frédérique Galliat

## Maladie professionnelle et faute grave

# Pas d'immunité absolue



©nnetus-stock.adobe.com

Lorsque le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, seuls des manquements à l'obligation de loyauté peuvent, en principe, être reprochés au salarié licencié pour des faits commis durant cette période. Dans une décision en date du 21 janvier 2026, la Cour de cassation, chambre sociale, apporte une importante précision en indiquant que cette règle n'interdit pas à l'employeur de se prévaloir de manquements aux obligations contractuelles commis avant la période de suspension du contrat, dès lors qu'ils caractérisent une faute grave.

Dans cette affaire, une salariée est engagée en qualité de comptable dont le contrat de travail mentionnait une clause d'exclusivité et des obligations de discrétion et de confidentialité. En arrêt de travail pour maladie professionnelle, l'employeur la licencie pour faute grave lui reprochant d'avoir exercé, avant la suspension du contrat, une activité professionnelle parallèle en violation de sa clause d'exclusivité, ainsi que d'avoir, dans ce cadre, utilisé les outils informatiques de l'entreprise et communiqué des documents internes à des tiers.

Contestant son licenciement, elle agit en justice.

La cour d'appel valide le licenciement pour faute grave, la salariée forme un pourvoi.

Sous quelles conditions un employeur peut-il reprocher et sanctionner des manquements du salarié intervenus avant la suspension du contrat ?

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée et confirme l'arrêt d'appel. Les juges reprennent le principe de l'article L. 1226-9 du Code du travail : en cas de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat que pour faute grave ou

en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Cet interdit n'exclut pas que l'employeur puisse se prévaloir de manquements contractuels antérieurs à la suspension, dès lors que ces manquements peuvent être qualifiés de faute grave. La protection accordée au salarié en arrêt ne lui confère pas une immunité absolue contre toute sanction disciplinaire : les faits antérieurs à la suspension, et constitutifs d'une violation des obligations contractuelles (loyauté, exclusivité, discrétion, etc.), peuvent toujours être invoqués pour justifier une rupture pour faute grave.

Cette décision nous incite à bien distinguer les faits antérieurs et les faits postérieurs au licenciement. Seuls des manquements antérieurs à la suspension peuvent être utilisés pour caractériser une faute grave justifiant un licenciement, les faits postérieurs à l'arrêt maladie doivent être examinés avec prudence. Sur ces faits postérieurs, l'employeur doit démontrer que les faits retenus sont constitutifs d'une faute grave et suffisamment sérieux pour rendre impossible le maintien du salarié même pendant la suspension du contrat. Ces manquements retenus doivent être des violations d'obligations essentielles du contrat (loyauté, exclusivité, confidentialité) et non des éléments accessoires, faute de quoi l'application de L. 1226-9 pourrait être contestée.

Pour ce type de contentieux, les praticiens du droit n'hésiteront pas à documenter rigoureusement la chronologie des faits reprochés et à démontrer leur caractère antérieur à la suspension afin d'anticiper les défenses fondées sur l'art. L. 1226-9 du Code du travail.

**Guillaume Trichard**

Trente ans de CDD

# La fin d'une précarité « permanente » ?



©Richard Semik-stock.adobe.com

**L**e Contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme, le Contrat à durée déterminée (CDD), l'exception. Pourtant, certains salariés enchaînent des contrats précaires pendant des décennies. Par un arrêt du 10 décembre 2025 (n°24-15.882), la Cour de cassation rappelle fermement que la précarité ne peut devenir un mode durable de gestion de la main-d'œuvre.

## Trente ans de « saisons » : les faits

Un ouvrier agricole a travaillé pour la même exploitation de 1991 à 2021, au moyen de nombreux contrats. À l'issue de son dernier contrat, il saisit le conseil de prud'hommes pour requalifier en CDI l'ensemble de la relation de travail depuis l'origine. La Cour d'appel de Nîmes accède aux demandes du salarié, considérant que l'action n'est pas prescrite, que les contrats successifs ont servi à couvrir un besoin durable et que la requalification en CDI est justifiée. Elle condamne l'employeur à verser les indemnités correspondantes.

L'employeur forme un pourvoi. Il oppose la prescription, faisant valoir que les contrats n'étaient pas continus et que les plus anciens ne pouvaient plus être contestés. Le délai de prescription de l'action en requalification court-il à compter de chaque CDD pris isolément ou à compter du terme du dernier CDD de la relation contractuelle ?

## La prescription : l'horloge ne démarre qu'à la fin

La Cour de cassation rejette cet argument : lorsque la demande de requalification porte sur le motif du recours (ici, l'affectation à un emploi permanent), le délai de prescription de deux ans ne commence à courir qu'à partir du terme du dernier contrat. Peu importe les interruptions ou que le salarié ait travaillé ailleurs entre-temps : tant que la relation globale se poursuit, le salarié est recevable à agir.

## La saisonnalité : une preuve qui incombe à l'employeur

La saisonnalité ne se définit pas par la durée du travail, mais par la nature des tâches, liées au rythme des saisons. La Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de prouver ce caractère saisonnier. Ici, l'entreprise a échoué car elle n'a pas produit les contrats les plus anciens. De plus, le salarié accomplissait des tâches non mentionnées dans son contrat. En pratique : attention au piège de la « distributivité ».

Selon l'article L. 1471-1 du Code du travail, les actions portant sur l'exécution (requalification) se prescrivent par deux ans, tandis que celles relatives à la rupture du contrat se prescrivent en douze mois.

La jurisprudence applique ces délais de manière « distributive ». Si le salarié a deux ans pour obtenir la requalification et l'indemnité associée, il n'a que douze mois pour réclamer les indemnités liées à la rupture du contrat (indemnités de licenciement, absence de cause réelle et sérieuse).

Un salarié qui tarde à saisir le juge n'obtiendra qu'une réparation incomplète. Pour défendre pleinement ses droits, il est essentiel d'agir dans les douze mois suivant la fin de la relation de travail.

À nos praticiens du droit, défenseurs syndicaux, pour ce type de cas, nous disons qu'il convient de bien vérifier la date du dernier contrat, et non celle du premier et veiller à organiser un repérage des situations litigieuses en fin de saison.

François Stehly

Journée du 8 mars

# Mobilisation dans les territoires



À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, les militantes et militants de l'UNSA se sont mobilisés dans de nombreux territoires pour rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes reste un combat quotidien.

Manifestations, rassemblements, distributions de tracts ou encore initiatives publiques ont permis de porter les revendications syndicales en faveur de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de l'amélioration des conditions de travail des femmes.

Dans plusieurs villes, les équipes UNSA ont participé aux cortèges organisés localement. Ces mobilisations ont été l'occasion de rappeler que les inégalités persistent : écarts de rémunération, carrières plus hachées, temps partiel subi ou encore difficultés d'accès aux postes à responsabilités.

Au-delà de la présence dans les manifestations, des initiatives ont également été menées pour interpeller les responsables politiques. Dans plusieurs territoires, des lettres ont ainsi été adressées aux députées, députés, sénatrices et sénateurs afin de leur demander de soutenir l'inscription dans la loi d'un congé menstruel. Cette démarche vise à faire reconnaître les réalités

vécues par de nombreuses travailleuses et à garantir un droit adapté aux douleurs menstruelles invalidantes.

Cette journée a aussi été l'occasion de mobiliser largement autour de la pétition portée par l'UNSA pour soutenir cette revendication. Dans de nombreux territoires, les militantes et militants ont invité les participantes et participants aux mobilisations à signer ce texte afin de faire avancer ce droit. La pétition dépasse aujourd'hui les 85 000 signatures et poursuit un objectif clair : atteindre les 100 000 soutiens pour renforcer encore le poids de cette proposition.

Par ces actions, l'UNSA réaffirme que la mobilisation du 8 mars ne doit pas être symbolique mais qu'elle doit s'inscrire dans la durée. L'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite des engagements politiques forts, des moyens à la hauteur des enjeux et la mobilisation de l'ensemble de la société.

Dans les territoires comme au niveau national, l'UNSA continuera de porter ces exigences et d'agir, aux côtés de l'ensemble des militants, hommes et femmes, pour faire progresser concrètement les droits des femmes.

**Jessica Guineau**


## Femmes et inégalités de genre au travail

Selon l'Indice UNSA du moral des salariés, 52 % d'entre eux estiment que les femmes devraient bénéficier d'un congé menstruel et 55 % souhaitent une meilleure prise en compte de la ménopause. Pour améliorer l'égalité femmes-hommes au travail, les actions prioritaires sont l'égalité salariale (86 %), l'articulation vie professionnelle/vie personnelle (89 %), la prévention des violences sexistes et sexuelles (85 %) et la santé des femmes au travail (79 %).

Pour 17 % des répondants les femmes sont moins payées que les hommes à qualifications et responsabilités égales. Un quart des salariés (24 %) considère qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme sur le lieu de travail. Quant aux propos et comportements sexistes, ils restent présents : 45 % des salariés ont pu les subir, contre 55 % qui déclarent jamais n'y avoir été confrontés.

Retrouvez l'indice en flashant ce QR Code ➔





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

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

**C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.**

[aesio.fr/entreprise](https://aesio.fr/entreprise)



**AÉSIO**  
**MUTUELLE**



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

# 3 questions à



En 16 épisodes, Laure Adler raconte l'histoire de femmes qui ont marqué le 20<sup>e</sup> siècle et dont les engagements peuvent inspirer le féminisme d'aujourd'hui, en dégagant le chemin des possibles. Suivons les parcours, les combats de Delphine Seyrig, Gisèle Halimi, Simone Weil, Marguerite Duras, Toni Morrison, Hannah Arendt, Françoise Dolto... toutes femmes d'exception.

**Femmes d'exception,**  
un podcast de France Inter

<https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/femmes-d-exception>



La Première Guerre mondiale fait rage en Europe. Un groupe de doctresses anglaises ouvre en France le premier hôpital entièrement géré par des femmes. Parmi elles, Cate Hill, chirurgienne italo-anglaise, est venue au secours des soldats blessés. Dans l'enfer des tranchées, malgré les bombes, les exécutions, la faim et le froid, le capitaine Alexander Seymour s'est donné pour mission de sauver tous ses hommes. Blessé au cours d'une bataille, Alexander croise le chemin de Cate. Si, en apparence, tout les oppose, l'expérience de la guerre et leur désir d'émancipation vont les rapprocher. Inspirée par l'histoire vraie des premières « lady doctors », Ilaria Tuti signe ici un magnifique roman où l'engagement et l'abnégation font naître espoir et liberté.

**Les Femmes d'Endell Street,**  
de Ilaria Tuti  
aux Éditions Stock

Finaliste du Prix du roman d'entreprise  
et du travail 2025



## 1 Comment est né ce livre écrit à quatre mains ?

Avec Jean-François Bert nous travaillons à une anthropologie historique des matérialités savantes. Dans un précédent ouvrage, paru en 2021 et intitulé *Voir les savoirs. Lieux, objets et gestes de la science*, nous avons essayé de montrer que les pratiques de recherche sont toutes associées à des formes très diverses de matérialité. L'engagement du corps dans les expériences ou les observations, l'attention aux objets dans les laboratoires, la contrainte architecturale des espaces consacrés aux manières de faire science, tout cela compte dans la production de recherches nouvelles. Ce ne sont pas de petites variables qui influeraient à la marge dans la façon de penser, de chercher, de réfléchir, de faire des expérimentations... Toutes ces réflexions nous ont amenés à nous interroger sur les représentations des scientifiques. Car l'image du savant est ambivalente : il faut montrer littéralement ce qui ne se montre pas, à savoir la pensée, la cogitation, le remue-méninge. Quelle forme donner à cette activité essentielle mais, a priori, à distance de la matérialité ? C'est en questionnant ces représentations que nous avons trouvé un grand nombre d'images montrant les savants se tenant la tête avec une ou deux mains. Cette figure s'est imposée, depuis l'Antiquité, comme un marqueur des gens de savoir.

## 2 Qu'ont à voir ensemble Marie Curie, un écolier qui s'ennuie sur son pupitre ou Saint Jérôme méditant ?

Dans le livre nous montrons que la pose savante, la tête tenue par une ou deux mains, est un moyen de marquer le travail scientifique. Tout un chacun sait aujourd'hui qu'un crâne soutenu par les mains signifie une intense cogitation. Mais il a fallu des siècles de représentations superposées pour que cette image devienne une évidence. D'autant que la signification de la tête pensante connaît des nuances et des variations. Elle peut aussi évoquer la mélancolie et en ce domaine les figures de poètes ou de philosophes peuvent faire jouer des mouvements d'humeur ambivalents. La figure de Marie Curie se tenant la tête avec la main renvoie à la longue histoire des femmes savantes, méprisées dès le début de l'époque moderne, renvoyées à une sorte de fatalité biologique reproductive. Dans l'ordre misogyne des représentations, la tête pensante peut être associée, par exemple, au relâchement coupable d'une Emma Bovary. On voit comment le discours patriarcal s'efforce de ridiculiser (et donc d'interdire) la possibilité pour les femmes d'accéder aux professions savantes. Pour les écoliers, la voie empruntée par l'image de la tête pensante est un peu

# Jérôme Lamy

**Historien et sociologue des sciences, chercheur au CNRS, Jérôme Lamy travaille sur l'anthropologie historique de la nature, la sociologie des recherches spatiales et l'histoire des rapports savoirs/pouvoirs. Dans son dernier ouvrage *Les têtes pensantes ou la pose des savoirs* co-signé avec Jean-François Bert, sociologue et historien des sciences sociales à Lausanne, il explore les coulisses de la pensée et propose une réflexion stimulante sur le travail intellectuel.**

différente. Ici, le cancre, laissant divaguer ses réflexions, rêvant à d'autres espaces que celui, clos, de la classe, est la figure même de celui qui ne pense pas comme il faut. Il dérègle le dispositif pédagogique en prenant une voie de traverse. Le livre de Daniel Pennac, *Chagrin d'école*, donne à voir comment l'ennui peut constituer - c'est contre-intuitif - une ressource pour apprendre. Enfin, le cas de Saint Jérôme méditant est singulier. C'est une représentation qui a eu une grande fortune. Saint Jérôme traduit la Bible en latin et il est montré, le corps pris par la tension de l'écriture, parfois son corps frêle est noyé dans d'amples vêtements. Ce sont ici toutes les tensions chrétiennes autour de la figuration du corps qui structurent les représentations.

**3** **Quelles sont les figures du passé qui vous ont le plus marqué, fasciné ? Que nous apprennent-elles sur notre rapport actuel au savoir ?**

Dans l'ordre des représentations, les figures anciennes des savants portent l'expression d'un accablement par l'afflux de réflexions ou d'une pénétration profonde d'idées neuves. L'image de Nietzsche, par exemple, soutenant sa tête avec sa main, est singulièrement frappante. Le philosophe estimait que



c'était le corps tout entier qui était engagé dans la réflexion philosophique ; mais son portrait reprend les traits essentiels de la pose savante, comme s'il était difficile d'échapper à une image déjà très ancrée.

On peut aussi penser à la très belle image du philosophe chinois Zhuangzi peint par Hokusai, la tête pensante, regardant des papillons, qui témoigne de ce processus labile de la pensée, de cette énergie intellectuelle qui peut se laisser aller à la rêverie, aux songes et même à l'endormissement.

Ces quelques images me paraissent très marquantes parce qu'elles disent à la fois la récurrence de la tête pensante et, en même temps, l'infinité de variations qu'elle permet.

Propos recueillis par  
**Françoise Def**



Dans cette exposition, gravures, peintures, manuscrits et traités de démonologie, objets de culte ou de sorcellerie évoquent la figure immémoriale et fascinante de la sorcière et retracent cette période sombre de l'histoire européenne, au cours de laquelle, du Moyen-Âge au début du XVIII<sup>e</sup> siècle, des milliers de femmes innocentes ont été persécutées et assassinées. « *Les sorcières ont cessé d'exister quand on a cessé de les brûler* » écrivit Voltaire.

**L'exposition Sorcières**  
est à voir au musée d'histoire de  
Nantes, château des ducs de Bretagne,  
jusqu'au 28 juin 2026



Voilà une exposition qui nous plonge dans l'univers des sociétés autochtones de la vallée du Mississippi au début du 18<sup>e</sup> siècle, alors que des Français s'établissent dans cette vaste contrée qu'ils nomment « Louisiane ». La France cherche à créer une alliance économique, militaire et politique avec plusieurs nations amérindiennes. À l'automne 1725, un événement emblématique a lieu à Paris : la rencontre diplomatique entre une femme amérindienne, quatre chefs amérindiens et le jeune roi Louis XV.

**L'exposition 1725. Des alliés amérindiens à la Cour de Louis XV**  
est à voir au château de Versailles  
jusqu'au 3 mai 2026

## Trois portraits de militants créateurs de section



**Pierre, 44 ans, coordinateur technique et manager d'équipe depuis 3 ans chez Biologic (38).**

Basée à Seyssinet-Pariset, l'entreprise conçoit, fabrique et commercialise des instruments de mesure pour l'électrochimie notamment dans le stockage et la conversion de l'énergie. Elle exporte dans le monde entier.

« J'ai connu l'UNSA par mes parents professeurs, adhérents au Syndicat des Enseignants de l'UNSA. J'ai apprécié l'autonomie laissée aux salariés sur le terrain.

Nous avons installé un deuxième syndicat dans l'entreprise en vue des élections de mars 2026 et obtenu la moitié des sièges.

Désormais délégué syndical, je participe actuellement aux négociations annuelles. Accompagnés par UNSA PLEASE, nous allons faire nos formations prochainement.

Nous attendons beaucoup de la directive sur la transparence salariale pour mieux appréhender les critères de rémunération et les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ».



**Adeline, 35 ans, gestionnaire de parc automobile depuis 6 ans au siège de Culligan à Versailles (78).**

Créée en 1936 par Emmett Culligan aux États Unis, la société est leader mondial du traitement de l'eau et présente dans plus de 90 pays.

En France, l'entreprise compte plus de 1500 salariés répartis dans plus de 70 agences. Elle est spécialisée dans les adoucisseurs (particulier) et les fontaines à eau (professionnel). L'entrepôt logistique est à Trappes dans le 78.

« J'ai connu l'UNSA dans mon ancienne entreprise. J'ai apprécié l'état d'esprit et l'autonomie.

Nous préparons avec UNSA PLEASE les élections professionnelles qui auront lieu en avril 2026.

Nous avons obtenu lors du protocole d'accord préélectoral deux sièges de plus, passant de 18 à 20 titulaires. Nous souhaitons faire entendre la voix de tous les salariés ».



**Madina, 28 ans, aide-soignante de nuit depuis 7 ans en maison d'accueil spécialisée « Le beau site » à Freneuse (76).**

AXED est une association spécialisée dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et possède 12 établissements. La maison d'accueil de Freneuse « Le beau site » est spécialisée dans le polyhandicap et les lésions cérébrales graves (personnes cérébrolésées).

« J'ai connu l'UNSA par ma mère. La liberté d'action sur le terrain, tout en étant accompagné, m'a convaincue. Je fais les formations nécessaires pour pouvoir jouer pleinement mon rôle de RSS auprès de mes collègues.

Je souhaite faire reconnaître les actes médicaux que j'effectue en tant qu'aide-soignante de nuit, pour une meilleure protection ».

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)

# 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](http://www.explicite-experts.fr)

# UNE POLITIQUE SOCIALE PENSÉE POUR UN ÉQUILIBRE DE VIE PRÉSERVÉE

Upcoop accompagne les représentants du personnel à négocier, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), une politique sociale sur mesure qui répond aux besoins de chaque salarié.

- **Un soutien concret** pour les salariés dans toutes les situations de vie : parentalité/ famille, situations de handicap, aidants familiaux, égalité professionnelle
- **Un accès facilité** à 26 services à la personne répondant à tous les besoins
- **Un dispositif exempté de cotisations fiscales et sociales**, pouvant être co-financé ou financé à 100% par l'employeur



**Le Chèque Emploi Service Universel (CESU), le dispositif au service de la qualité de vie !**

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)