



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel



Socialement responsable

Bonne Année 2026



Engagés à vos côtés

Partenaire de la protection sociale

POUR

- ▶ l'Industrie Pharmaceutique
- ▶ les Pharmacies d'officine
- ▶ la fabrication et commerce des produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires



apgis.com

Contactez-nous
au 01 49 57 45 06
ou 01 49 57 16 50



Le mot de l'exécutif

Cher(e)s Ami(e)s,

2025, une année de secousses pour l'industrie : tenir bon et préparer l'avenir

L'année 2025 restera comme une année particulièrement difficile pour l'industrie et pour les salariés de la pharmacie, de la chimie, du textile et de l'énergie, ainsi que pour l'ensemble des filières professionnelles rattachées à notre Fédération CMTE.

Rarement nos secteurs avaient connu une telle succession de plans sociaux, d'annonces de restructurations et de remises en cause des emplois et des sites industriels.

Dans beaucoup d'entreprises, l'inquiétude s'est installée. Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes confrontés à l'incertitude, à la peur du lendemain, parfois à la perte de leur emploi.

Une industrie fragilisée par l'instabilité

À cette vague sociale inédite se sont ajoutés une instabilité politique durable et un manque de visibilité économique.

Les décisions ont souvent été repoussées, les investissements gelés, laissant encore une fois les salariés dans l'attente et le doute.

Dans le même temps, la baisse du pouvoir d'achat a pesé lourdement sur le quotidien, rendant les fins de mois plus difficiles malgré l'engagement et le professionnalisme de chacun.

Une Fédération CMTE mobilisée à vos côtés

Face à cette année 2025 éprouvante, vos représentants CFTC-CMTE ont été pleinement mobilisés pour défendre l'emploi, accompagner les salariés touchés par les restructurations et porter vos revendications dans un contexte social tendu.

Tourner la page et reconstruire l'espoir

Oui, 2025 est une année que beaucoup voudront vite oublier. Mais elle doit aussi servir de leçon. L'industrie ne peut pas être une variable d'ajustement permanente, et les salariés ne peuvent pas en payer le prix.

Pour 2026, la Fédération CFTC-CMTE formule le vœu d'une année de stabilité, de dialogue social renforcé, de décisions industrielles responsables et d'une reconnaissance concrète du travail et des compétences de chacune et chacun.

Tenir bon aujourd'hui pour reconstruire demain, et comme le disais Saint-Exupéry : « *Pour chaque fin, il y a toujours un nouveau départ !* »

Nous vous souhaitons à toutes et tous une très belle année 2026. Que cette dernière soit remplie de joie, de réussite et d'engagement pour défendre notre belle CFTC.

Bien à vous

Francis OROSCO
Président fédéral

Eric SEKKAI
Secrétaire général

Eric GROH
Tésorier

sommaire

- **Le mot du Président** 3
- **Le dossier du mois** 4/10
 - Les « Petits déjeuners débat » de la Fédération : le handicap en entreprise
 - La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- **Actualités sociales** 11/13
 - L'éclaircie du dialogue social
 - Nos centrales nucléaires
 - Négociations salariales au sein du groupe EDF
- **Des Chiffres et des Dettes** 14/15
- **Le Billet d'humeur - Brève** 16
- **L'avis des nôtres - des autres** 17
- **Les Infos Utiles** 18/22
 - Réforme 2025 : une prise en charge intégrale des fauteuils roulants
 - Délai de carence chômage : comment calculer le nombre de jours ?
 - Rappel de la définition et du fonctionnement des titres restaurant
- **La vie du mouvement** 23/25
 - Commémoration de la catastrophe de la Tronquière
 - Formations fédérales
 - Plan formation 2026



La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS
www.cftc-cmte.fr

cftc.cftc-cmte@laposte.net

contact@cftc-cmte.fr

cerfa-election@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO

Rédaction Administration : Martine ULTSCH

49, Rue Nicolas Colson - BP 70074
57803 FREYMING-MERLEBACH

03 87 04 49 85

C.P.P.A.P. : 0226 S 05940

I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2026

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Les « Petits déjeuners débat » de la Fédération



La Fédération CFTC-CMTE a organisé son traditionnel « Petit déjeuner débat », le 7 octobre 2025. C'est notre partenaire, Malakoff Humanis qui nous a accueillis sur le site Chevaleret à Paris sur le thème du « Handicap en entreprise ».

Béatrice QUETIER, Responsable Relations Extérieures Pôle Multipro National, ainsi que Eric BARDIN, Manager de la démarche accompagnement et des études, tous deux chez Malakoff Humanis, sont intervenus sur ce sujet ô combien important pour l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Celui-ci avait déjà été abordé lors du Forum fédéral du mois de mai dernier à Dijon (voir La Comète n°125). Une vingtaine de militants, responsables syndicaux et fédéraux étaient présents à ce « Petit déjeuner débat ».

« Le Handicap en entreprise »

Béatrice QUETIER et Eric BARDIN ont fait une présentation exhaustive et parfaitement maîtrisée de ce thème. Malakoff Humanis est un acteur majeur de la protection sociale et de l'accompagnement en France, en tant que 1^{er} acteur de la retraite complémentaire et leader en santé et prévoyance.

Dans le cadre de sa Fondation Handicap, le Groupe apporte des réponses quant aux besoins qui ne sont pas couverts dans l'emploi, la santé, la culture, le sport et depuis 2025 dans l'éducation. Le Team Malakoff Humanis porte des valeurs humanistes de sensibilisation au handicap, notamment dans le sport qui doit être accessible à tous, au travers de partenariats avec les fonds de dotation de clubs sportifs professionnels.

Les personnes handicapées représentent une grande diversité de situations où 80 % de handicaps ne se voient

pas. Dans le monde du travail, une politique de diversité bien menée génère des bénéfices tangibles pour l'entreprise tout en répondant à des obligations légales.

La population handicapée est loin d'être minoritaire, elle a évolué de plus de 600 000 en 6 ans.

Le handicap intervient majoritairement en cours de vie pour 15 % à la naissance. Il touche plus fortement les personnes exerçant un métier physique. À moyen terme, une personne sur deux connaîtra une situation de handicap plus ou moins importante, et plus ou moins longue.

Le cadre législatif a lui aussi évolué. Les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH). Les entreprises sont redevables d'une contribution si le taux d'emploi de personnes handicapées rapporté à leur



effectif moyen annuel est inférieur à 6 %. Le délai de mise en conformité est de 5 ans.

Pour bénéficier de l'obligation d'emploi, le statut de travailleur handicapé doit être reconnu.

L'employeur peut respecter son obligation d'emploi par l'application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Depuis 2020, la durée maximale est de trois ans, renouvelable une fois. En cas de solde négatif et de non-renouvellement, un versement pour dépenses non réalisées sera notifié à l'entreprise.

L'employeur doit produire un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord au Comité Social et Économique et le groupe d'entreprise au Comité de Groupe.

Dans les 2 mois qui suivent le terme de l'accord, l'employeur ou la branche transmet un bilan des actions réalisées à l'autorité administrative compétente.

Des évolutions récentes ont eu lieu dans le cadre légal :

La loi du 5 septembre 2018 a eu pour objectif de simplifier la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ainsi que de développer l'emploi direct comme modalité de réponse à l'obligation d'emploi.

Ce qui a changé :

- La nomination d'un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés.
- L'alignement public/privé.
- La nomination d'un référent par CFA et abondement

financier pour chaque apprenti en situation de handicap.

- Des mesures prises en faveur des personnes handicapées intégrées à la déclaration de performance extra-financière insérée dans le rapport de gestion des sociétés concernées.

Des mesures directement liées à la personne ont également changé :

- L'attribution de façon définitive de la RQTH pour les personnes dont le handicap est irréversible (et allongement des durées d'attribution à 10 ans).
- La motivation systématique de l'employeur en cas de refus de la demande de télétravail par un travailleur handicapé.
- L'abondement du CPF pour les personnes handicapées.

Dans le cadre de la loi « Plein emploi » du 18 décembre 2023, l'objectif était de privilégier l'emploi ordinaire.

Ce qui a changé :

- Attribution RQTH par la MDPH
- Notification à France Travail
- Orientation par France Travail (MO/MP, entreprise adaptée, emploi accompagné...)
- Expérimentation de l'intérim TH pérennisée
- Reconduction des CDD Tremplins

Les enjeux placent le handicap au cœur des politiques RH de l'entreprise.



Pour le salarié, il s'agit de mobiliser plus facilement des moyens pour améliorer ses conditions de travail (aménagement de poste) ; être toujours reconnu pour ses compétences et non pour son handicap ; évoluer dans son métier par des formations qualifiantes adaptées à son handicap ; éviter le licenciement pour inaptitude en réorientant son avenir professionnel ; anticiper l'évolution de son handicap et prévoir l'avenir par un bilan professionnel, comme après un arrêt maladie ; envisager une reconversion et être formé à son nouveau poste.

Dans le cadre du recrutement, de nombreuses difficultés diverses et variées se présentent, ce qui soulève beaucoup de questions.

D'autre part, dans un premier temps il faut accompagner le salarié handicapé au quotidien, dans la bienveillance et sans préjugés, puis instaurer un climat de confiance pour favoriser son expression et respecter son choix de parler ou non de sa situation de santé, tout en restant équitable vis-à-vis du collectif de travail.

Pour conclure l'exposé, il est également très important

de bien gérer la survenance d'un handicap, afin de rassurer la personne concernée quant à son maintien dans l'entreprise dans les meilleures conditions.

Pour plus de renseignements vous pouvez consulter le site <http://fondationhandicap.malakoffhumanis.com/>

Cette présentation a donné lieu à un débat enrichissant. Ce « Petit déjeuner » s'est déroulé dans la convivialité en alliant l'utile à l'agréable.

La Fédération remercie chaleureusement Béatrice QUETIER et Eric BARDIN pour leur prestation et leur accueil sur le site Malakoff Humanis à Paris. Un grand MERCI également à tous ceux qui ont fait le déplacement pour participer à cette matinée.

C'est avec un grand plaisir que nous nous retrouverons pour un prochain « Petit déjeuner débat » de la Fédération CFTC-CMTE.

M.U.

Source : malakoff humanis



Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez l'accompagnement dont vous bénéficiez



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.
- Les démarches pour obtenir cette reconnaissance s'effectuent auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.



Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » (Article L. 5213-1 du Code du travail)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruc-

tion de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

La loi du 18 décembre 2023 sur le plein emploi a introduit de nouvelles mesures, facilitant la reconnaissance par équivalence de la qualité de travailleur handicapé pour les jeunes.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2024, l'attribution, pour les mineurs âgés de 15 à 20 ans, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), d'une prestation de compensation du handicap (PCH), ou le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), vaut reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Grâce à cette équivalence, ces bénéficiaires n'ont plus à déposer de demande de RQTH et peuvent bénéficier

sans délai des droits et dispositifs emplois ouverts aux personnes handicapées. (Article L. 5213-2 du Code du travail).

Pour les jeunes venant d'atteindre leur dix-neuvième année, et dont les difficultés du fait de leur handicap contraintent leur maintien en emploi ou leur insertion professionnelle, il leur est recommandé de déposer une demande de RQTH auprès de la MDPH, afin de pouvoir continuer à bénéficier des mesures de compensation et des aménagements utiles pour la suite de leur parcours.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Cette reconnaissance peut s'accompagner d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, ou vers un centre de rééducation professionnelle (CRP).

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- L'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;



- L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- Les aides de l'Agefiph.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692*01, du certificat médical Cerfa n°15695*01,

Nos centrales nucléaires...

Malgré le coût, prolonger les centrales nucléaires jusqu'à 60 ans reste « avantageux », selon la Cour des comptes

Prolonger le parc nucléaire d'EDF jusqu'à 50, voire 60 ans reste une « option avantageuse » et est même plus « compétitif » que de construire de nouveaux réacteurs, malgré la hausse continue des coûts de maintenance, selon un rapport de la Cour des comptes à paraître.

« La maintenance des centrales et la poursuite de leur exploitation jusqu'à 60 ans, voire au-delà, nécessitent de poursuivre la mobilisation par EDF d'importantes ressources financières (...) mais ces investissements paraissent rentables pour l'exploitant » et restent une « option avantageuse » pour le système électrique français, soulignent les magistrats financiers dans un rapport de 120 pages consacré à la maintenance du parc nucléaire de l'entreprise publique.

Sur la période étudiée, 2014-2024, les activités de maintenance sur le parc se sont « intensifiées », avec des « dépenses annuelles afférentes (qui) atteignent désormais un niveau supérieur à 6 milliards d'euros courants, soit une augmentation de 28 % » par rapport à la période 2006-2014, selon la Cour des comptes.

Une hausse appelée à se poursuivre, alors que la prolongation du vieillissant parc nucléaire jusqu'à 60 ans voire au-delà, au côté de la construction de six nouveaux réacteurs de type EPR2, est au cœur du grand chantier de

la relance de l'atome annoncée en 2022 par le président Emmanuel Macron pour aider la France à sortir des énergies fossiles, principales contributrices au réchauffement climatique et qui nuisent à l'indépendance énergétique.

Selon les Sages de la rue Cambon, le coût de prolongation du parc existant de 40 à 60 ans, estimé à 51 € par mégawattheure (aux conditions de 2023), apparaît « très compétitif par rapport à la construction de nouvelles capacités de production (...) sous réserve que les prévisions de production soient effectivement atteintes et que les prix de vente de l'électricité ne soient pas dégradés ». Par comparaison, le coût de production du programme de six nouveaux réacteurs EPR2 envisagés par l'État s'élève à 79,90 € du MWh (aux conditions 2020), selon un rapport de la Cour en janvier.

Reste que la Cour note « la persistance de difficultés structurelles » liée à la gestion des opérations de maintenance. Tout en soulignant des « réussites notables », la Cour appelle EDF à poursuivre les efforts engagés avec son plan START 2025, lancé en 2019, qui vise à améliorer la disponibilité des réacteurs en optimisant les durées des arrêts pour maintenance.

Source : connaissancedesenergies.org



Des négociations salariales au sein du groupe EDF

Les négociations salariales annuelles semblent patiner chez EDF, où les relations se sont tendues entre la direction et les syndicats, qui mettent en cause les méthodes du nouveau PDG, Bernard Fontana, estimant qu'elles ont entraîné une dégradation du climat social.

« Une volonté de mettre un coup de rabot »

La direction du groupe a proposé des mesures d'augmentations individuelles de 1,5 % lors de la deuxième séance de négociations qui s'est tenue le 4 décembre dernier, ont indiqué à l'AFP des sources syndicales. Une hausse très en deçà des revendications syndicales, 1,9 % pour la CFE-CGC et 2,5 % pour la CGT, par exemple.

La proposition de la direction, complétée d'une mesure d'augmentation générale de 0,5 % au niveau de la branche, et d'une progression à l'ancienneté de 0,6 % en moyenne, représenterait au global une progression moyenne des salaires de 2,6 %, selon ces sources. « Un salarié qui ne bénéficierait pas de mesures individuelles cette année, perdrat en pouvoir d'achat », a déclaré à l'AFP Amélie Henri, déléguée syndicale centrale CFE-CGC, qui rappelle que le gouvernement table sur une inflation de 1,3 % pour 2026.

« Les mesures individuelles ont vocation à reconnaître le professionnalisme, l'engagement, et à reconnaître les prises de responsabilité, pas à compenser l'inflation », a ajouté Mme Henri. Avec une proposition de 1,5 %, « on atteint finalement la première proposition de l'année dernière, donc on voit bien qu'il y a une volonté de mettre un coup de rabot », a déclaré pour sa part Thomas Plancot, pour la CGT.

« C'est un peu ceinture et cravache »

Pour Mme Henri, « on sent que les salaires sont finalement une nouvelle cible » du plan d'économies décidé par le nouveau PDG Bernard Fontana, pour redresser les finances du groupe, lourdement endetté : 30 % d'économies sur les charges de fonctionnement, soit un milliard d'euros par an d'ici 2030.

« On ne peut pas assurer un service public de qualité avec des salariés sous pression et sans perspectives », ont estimé les quatre organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO) dans une lettre ouverte à



M. Fontana, vendredi 28 novembre, compte tenu de ce plan d'économies et des premières propositions d'augmentations.

Dans une déclaration liminaire lors d'un CSEC le 20 novembre, la CFE-CGC a évoqué des « décisions impactant la santé mentale des salariés en bloquant par exemple des mobilités déjà engagées », ainsi qu'une « pression croissante sur les équipes lancées dans la course frénétique au milliard d'économies ». « La CFE Energies alerte depuis des mois sur les risques psychosociaux qui explosent dans l'entreprise », a également déclaré le premier syndicat d'EDF.

Signe du raidissement des relations entre l'encadrement et les salariés, selon Mme Henri, « des convocations en entretien préalable » sur des sujets qui habituellement se régleraient par un simple « recadrage managérial ». « C'est un peu ceinture et cravache », a résumé pour sa part M. Plancot, au sujet du plan d'économies, dont l'application se traduit selon lui par « un renforcement » des mesures disciplinaires.

« Les négociations dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires) sont en cours. Elles se poursuivront dans le calendrier prévu avec les organisations syndicales », a réagi la direction d'EDF, sans autre commentaire. Une troisième réunion de négociations salariales était prévue le 16 décembre. Les syndicats ont conditionné leur participation à une réponse de M. Fontana à leur lettre ouverte.

Source : connaissancedesenergies.org



De nouvelles règles pour les paiements par chèque et la protection des IBAN :

Le chèque reste très utilisé par les personnes âgées de plus de 60 ans et les parents pour régler certains montants importants, chez des professionnels libéraux ou entre particuliers. Cependant, en 2024, il enregistrait encore un taux de fraude de l'ordre de 69 € pour 100 000 € de paiements.

Pour lutter contre ce fléau, la loi Labaronne, publiée au Journal officiel le 7 novembre prévoit de nouvelles règles pour le signalement des chèques falsifiés à la Banque de France. Le texte crée également un fichier des IBAN signalés comme suspects.

La loi Labaronne précise également que les banques devront signaler dans le Fichier national des chèques irréguliers (FNCI) les chèques contrefaçons ou falsifiés. Et ce, « dans les meilleurs délais ». Avec la nouvelle donne, les banques pourront interroger le FNCI pour contrôler la régularité du chèque dès sa remise, et plus seulement lors de son encaissement.

En cas de suspicion de fraude, l'établissement retardera l'inscription et poursuivra les vérifications avant d'inscrire la somme au crédit.

Un décret d'application devra préciser les modalités, les conditions de cette nouvelle obligation.

Pour éviter que des paiements non autorisés soient réalisés en cas de vol d'IBAN, la nouvelle loi prévoit la création d'un fichier national des comptes bancaires signalés pour risque de fraude (FNC-RF) qui recensera les coordonnées bancaires des comptes suspectés d'être frauduleux.

Géré par la Banque de France, ce fichier sera mis à disposition des prestataires de services de paiement, dont la Caisse des Dépôts et le Trésor public, afin de les avertir que le compte est suspecté d'être frauduleux. Cependant, la loi précise que cette information n'emporte pas d'interdiction de réaliser des opérations de paiement impliquant ce compte et qu'elle ne peut justifier à elle seule sa clôture.

Trêve hivernale 2025-2026 : ce que vous devez savoir :

La trêve hivernale est la période durant laquelle les procédures d'expulsion d'un locataire par un propriétaire sont suspendues. Elle est fixée du 1^{er} novembre 2025 au 31 mars 2026. Toutefois, la trêve hivernale ne s'applique pas dans certaines situations. Service Public vous présente les principales modalités du dispositif.

Pendant la trêve hivernale, qui s'étend du 1^{er} novembre 2025 au 31 mars 2026, un propriétaire bailleur ne peut pas procéder à l'expulsion d'un locataire, même s'il dispose

d'une décision judiciaire en sa faveur. Cela s'applique pour tout motif d'expulsion, notamment pour des loyers non payés. Certaines personnes ne sont pas protégées par la trêve hivernale :

- les personnes bénéficiant d'un relogement correspondant à leurs besoins familiaux ;
- les résidents d'un logement situé dans un immeuble touché par un arrêté de mise en sécurité ;
- les squatteurs occupant un domicile, qu'il s'agisse d'une résidence principale ou secondaire ;
- les squatteurs occupant un garage ou un terrain. Dans ce cas, le juge qui prononce l'expulsion peut décider de supprimer la trêve hivernale ou d'en réduire la durée ;
- les conjoints ou époux dont l'expulsion du domicile conjugal a été ordonnée par le juge aux affaires familiales dans le cadre de l'ordonnance de non-conciliation d'une procédure de divorce ;
- les conjoints, époux, partenaires de Pacs ou concubins violents au sein de leur couple ou sur un enfant, et dont l'expulsion du domicile familial a été ordonnée par le juge aux affaires familiales dans le cadre d'une ordonnance de protection.

La trêve hivernale ne supprime pas les dettes de loyer accumulées. Pendant cette période, les locataires doivent poursuivre ou entamer les démarches de remboursement de la dette.

À la fin de la trêve, si une décision d'expulsion locative a été rendue par un juge, la procédure peut reprendre et être exécutée par un commissaire de justice.

Quelle revalorisation pour les retraites complémentaires du privé ? :

Si vous êtes un salarié du secteur privé, vous cotisez obligatoirement au régime de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco. Ces cotisations sont ensuite converties en points de retraite ; et à votre départ en retraite, ces points sont convertis en pension de retraite. Votre pension de l'Agirc-Arrco s'ajoute alors à votre pension de retraite de base versée par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

Les pensions de retraite complémentaire font en règle générale l'objet d'une revalorisation annuelle. Lors de leur réunion du 17 octobre 2025, les représentants des organisations syndicales et patronales composant le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco ne sont pas parvenus à trouver un accord sur le niveau de revalorisation de ces pensions. Les retraites complémentaires des salariés du secteur privé ne seront donc pas revalorisées au 1^{er} novembre 2025.

Par ailleurs, la valeur d'achat du point Agirc-Arrco restera inchangée au 1^{er} janvier 2026. Cette valeur est fixée chaque année ; elle détermine le montant de cotisation

permettant d'obtenir un point de retraite Agirc-Arrco supplémentaire.

Réforme de l'allocation CMG pour les foyers où les enfants sont en résidence alternée

Le complément de libre choix du mode de garde est une allocation qui permet de payer une partie du mode de garde des enfants de moins de 6 ans (assistant-e maternelle ou salarié-e de garde à domicile). À partir du 1^{er} décembre 2025, cette allocation est versée aux deux parents de l'enfant, en cas de garde partagée. Le parent qui reçoit déjà le CMG n'a aucune démarche à effectuer après cette réforme. Celui qui ne recevait pas l'aide monétaire doit remplir une demande auprès de la Caf.

Une hausse des pensions de retraite :

En ce qui concerne le régime général, votre pension de base des retraites va bel et bien augmenter au 1^{er} janvier 2026. Alors que la hausse était de 2,2 % en janvier 2025, elle ne sera qu'autour de 1 % au 1^{er} janvier 2026. La hausse résulte des calculs de la Commission des comptes de la Sécurité sociale.

Les pensions de retraite du régime général auraient dû être gelées, mais cela a été supprimé en première instance le 13 novembre 2025.

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 2 % au 1^{er} janvier 2026 :

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 48 060 € au 1^{er} janvier 2026. Le plafond mensuel s'établira donc à 4 005 €, soit une augmentation de 2,0 % par rapport au niveau de 2025.

Le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté en 2025 (+ 1,6 %). L'augmentation pour 2026 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

SMIC : quelle hausse au 1^{er} janvier 2026 ? :

Pour la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2026, voici le calcul :

0,8 point (l'inflation subie par les ménages modestes) + 0,6 point (moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire de base des employés et ouvriers) = 1,4.

Le SMIC devrait augmenter de 1,4 % au 1^{er} janvier 2026. Le montant du Smic horaire brut serait de 12,056 € brut, soit

1 827 € brut par mois. À noter que le SMIC avait été renouvelé à hauteur de 2 % en novembre 2024, donc avancé de deux mois, afin d'aider les ménages les plus modestes dans une période de forte inflation.

PER : des changements au niveau des plafonds en 2026 :

Les plafonds liés aux versements volontaires sur un plan d'épargne retraite (PER) changent en 2026. En effet, avec la hausse de 2 % du plafond de la Sécurité sociale (il atteindra 48 060 €), les montants que vous pourrez déduire de vos impôts via les versements volontaires sur votre PER augmenteront.

Les non-salariés pourront soustraire jusqu'à 88 911 € selon leurs bénéfices avant imposition, tandis que les salariés et fonctionnaires auront un plafond maximal de 37 680 €.

Malus écologique et carte grise au 1^{er} janvier 2026 :

À partir du 1^{er} janvier 2026, certains véhicules d'occasion pourront être soumis, eux aussi, au malus écologique. En réalité, la mesure sera assez limitée et va concerner seulement une petite partie des voitures vendues. À partir de 2026, le malus écologique va donc s'élargir à certains véhicules d'occasion déjà immatriculés en France.

La taxe s'appliquera uniquement à un type précis de véhicules. Ce sont ceux, qui, lors de leur première immatriculation, ont été exonérés de malus pour des raisons liées au profil du premier propriétaire de la voiture :

- Un véhicule acheté par une personne titulaire d'une carte mobilité inclusion (CMI) mention "invalidité",
- Une voiture appartenant à un diplomate,
- Un modèle exonéré pour raison familiale (comme une carte famille nombreuse).

Plus la voiture est ancienne, plus la décote est importante. Autrement dit, le malus à payer diminue avec les années.

Nouveau DPE au 1^{er} janvier 2026 :

Le mode de calcul du diagnostic de performance énergétique (DPE) va changer au 1^{er} janvier 2026. Le coefficient de conversion de l'électricité, actuellement fixé à 2,3, sera abaissé à 1,9. Il va permettre une augmentation de la note de certains logements qui se chauffent à l'électricité. Bonne nouvelle, aucun logement ne verra son DPE baisser.

Sur les 4,8 millions de passoires énergétiques au 1^{er} janvier 2023, c'est environ 850 000 logements qui vont être concernés par cette sortie de la classe F ou G du DPE.

Sources : leparticulier.lefigaro.fr
Service-public.gouv.fr
Boss.gouv.fr
mes-allocs.fr

L'insécurité ronge notre société...

L'insécurité n'est plus juste un sentiment ou une impression, elle est devenue bien réelle et virale, présente partout et au quotidien.

Elle n'épargne plus personne et s'insinue dans nos vies au travers des réseaux sociaux, des médias, de la presse où chaque jour apporte du grain à moudre à nos esprits de plus en plus inquiets de voir notre société prendre un chemin périlleux vers ce que l'on pourrait appeler une déshumanisation.

Le constat est amer dans une époque hyperconnectée où l'on se sent proche virtuellement mais où l'on s'éloigne toujours plus les uns des autres sur le plan humain.

Le temps de l'insouciance est révolu, les petites choses du quotidien deviennent vite une angoisse : prendre les transports en commun, sortir seul le soir, prendre une route isolée (surtout pour les femmes). Toutes ces choses et bien d'autres, font émerger des réflexes d'hypervigilance marquant une confiance perdue en l'autre.

La drogue dans les quartiers populaires et même en dehors des quartiers dits « chauds » fait craindre de se voir menacé ou au milieu d'un règlement de comptes et de prendre une balle perdue.

Traverser une route sur un passage pour piétons devient dangereux, sachant que les règles élémentaires du code de la route ne sont plus respectées.

J'ai entendu ce matin quelque chose d'hallucinant ! Une proviseure qui faisait traverser les enfants sur un passage pour piétons devant l'établissement scolaire a été agressée physiquement par une femme en voiture qui considérait qu'elle l'empêchait de passer. Les mots me manquent pour qualifier cet acte...

Évidemment, il y a la violence gratuite, cet ensauvagement, cette régression de l'humain dans ses instincts les plus bas.

J'ai l'impression de me répéter. Ce n'est pas le premier billet d'humeur sur ce sujet, mais il ne se passe pas une semaine sans que des événements dramatiques nous démontrent que nous sommes à un tournant de notre société. Si nous ne réagissons pas, nous allons sombrer dans la peur et la méfiance, se barrider, renoncer aux sorties.

Il y a une vraie demande de la part des citoyens de se sentir protégés afin de retrouver un peu de sécurité. L'insécurité ne doit pas être une fatalité. Bien sûr il y a le respect de la loi, mais pour retrouver une société plus apaisée, il faut aussi commencer par plus de bienveillance et d'empathie les uns envers les autres. Non, je ne vis pas dans le monde des bisounours mais je ne veux pas être fataliste et croire encore en l'Homme avec un grand H.

M.U.

Brève...

Entente sur les carburants en Corse...

TotalEnergies, qui a écopé d'une amende de 115,8 millions d'euros de l'Autorité de la concurrence pour entente dans la distribution de carburants en Corse, a annoncé faire appel et lancer une « revue stratégique » de ses activités sur l'île.

TotalEnergies « peine à voir en quoi elle aurait pu se livrer à une pratique anticoncurrentielle » et juge la sanction « disproportionnée » par rapport au bénéfice de ses activités en Corse.

Le géant pétrolier a fait appel, ce qui ne le dispense pas du paiement de l'amende selon l'Autorité de la concurrence.

Il indique en outre dans un communiqué avoir « décidé d'engager une revue stratégique des conditions de la poursuite de ses activités marketing en Corse ».

En d'autres termes, TotalEnergies déclare s'interroger sur le maintien de son activité de distribution de carburant sur l'île, où il compte un réseau de 47 stations-services « y compris dans des zones rurales au plus près des habitants ».

Les entreprises TotalEnergies Marketing France, deux sociétés du groupe Rubis et EG Retail ont été sanctionnées lundi conjointement à hauteur de 187,5 millions d'euros au total par l'Autorité de la concurrence.

L'Autorité leur reproche d'avoir conclu un accord écrit pour réservé à leur seul bénéfice un droit de passage au sein des dépôts pétroliers corse.

Les concurrents non bénéficiaires de cet accord étaient « contraints d'acheter leur carburant aux conditions imposées par » les entreprises sanctionnées, et « subissaient par ailleurs des coûts plus élevés, du fait de la superposition de plusieurs marges ».

L'Autorité de la concurrence enquêtait sur le sujet depuis décembre 2021 et avait été saisie en septembre 2022 d'une plainte de la société Ferrandi, un acteur local de la vente de produits pétroliers.

TotalEnergies a dit regretter que l'Autorité « n'a pas constaté que cette clause n'a eu aucun effet préjudiciable ni pour le distributeur local en Corse à l'origine de la plainte ni pour les consommateurs ».

La société plaide que Ferrandi « a pu continuer à s'approvisionner en carburants » et a augmenté « significativement ses volumes d'approvisionnement » pendant la période en cause.

L'Autorité a rappelé lundi que le secteur de la distribution de carburants est très concentré sur l'île, « s'articulant autour de trois opérateurs seulement (Total, Rubis/Vito et Esso/Ferrandi) », non soumis à la « pression concurrentielle, notamment, des grandes et moyennes surfaces ».

Source : connaissancesdesenergies.org

Le 25 novembre 2025 : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Les violences sexistes et sexuelles au travail, la CFTC exige des actes concrets

Cette journée est l'occasion pour la CFTC de réaffirmer avec force que les violences sexistes et sexuelles n'ont pas leur place dans le monde du travail. Harcèlement, agressions, propos sexistes, comportements humiliants : chaque salariée doit pouvoir exercer son métier dans un environnement sûr, respectueux et protecteur.

La CFTC rappelle que la dignité de la personne est au fondement même de la relation de travail.

Aucun impératif économique, aucune organisation, aucune pression hiérarchique ne saurait justifier que des femmes — et plus largement toute personne — soient exposées à la peur, à l'intimidation ou aux violences.

Les exigences de la CFTC :

- Des moyens réels pour des actions réelles : augmentation significative du budget national dédié à la prévention, l'enquête, la formation et l'accompagnement. Un soutien structurel aux associations spécialisées.
- Une prévention renforcée dans toutes les entreprises : sensibilisation obligatoire, formation systématique des managers et référent-e-s harcèlement.
- Des dispositifs de signalement clairs et protecteurs : Canal d'alerte confidentiel, Exiger des entreprises qu'elles formalisent des procédures internes de signalement et d'enquête, conformes aux obligations légales. Veiller à ce que les CSE / CSSCT soient associés à l'élaboration et au contrôle de ces procédures.
- Un accompagnement digne pour les victimes : Soutien psychologique, juridique et médical. Protection contre les représailles et maintien dans l'emploi.
- Construire un baromètre annuel sous l'égide du Haut Conseil à l'Égalité pour évaluer le ressenti des travailleuses sur les violences sexistes et sexuelles au travail, dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques.
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales, conformément à la convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie et de la décote salariale de 10 % pour les agentes de la fonction publique, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle.

Pour la CFTC, la dignité humaine est non négociable !

La CFTC le réaffirme : le travail doit être un lieu de protection, jamais de souffrance

Source : cftc.fr

Une nouvelle législation nécessaire

Un nouveau rapport publié à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes montre que les lois européennes ne sont pas à la hauteur des menaces nouvelles et croissantes qui pèsent sur les femmes sur le lieu de travail. La numérisation et la précarité accrues ont contribué à une marée montante de violence sexistes sur le lieu de travail.

Mais une analyse des cadres juridiques montre que les lois européennes et nationales existantes sur la violence fondée sur le genre au travail doivent encore être adaptées pour tenir compte des évolutions récentes.

C'est pourquoi la CES a écrit à la présidente de la Commission européenne, Ursula Von Der Leyen, pour lui demander de présenter une nouvelle directive sur la violence à caractère sexiste au travail, afin d'aider les syndicats à négocier collectivement des lieux de travail sûrs.

Le rapport de la Confédération européenne des syndicats (CES), intitulé « Safe at Home, Safe at Work, Safe Online » (En sécurité à la maison, en sécurité au travail, en sécurité en ligne), constate :

- Avec l'essor du télétravail et du travail à distance, ainsi que la dépendance économique, la violence domestique est devenue plus que jamais un problème sur le lieu de travail. « Nous avions déjà sensibilisé à l'impact négatif de la violence domestique sur l'emploi des victimes. Cependant, ce problème n'est pas encore largement considéré comme une préoccupation sur le lieu de travail ». - Hege Herø, YS, Norvège.
- Les syndicats ont signalé une augmentation de la violence à l'encontre des travailleuses de la part de personnes qui ne sont pas leurs collègues. « Nous constatons une augmentation de la violence de tiers à l'encontre des femmes ces dernières années, en particulier dans les secteurs de première ligne tels que la santé et les soins sociaux, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration. Il n'y a pas assez de travailleurs pour faire le travail, alors les gens deviennent violents ». - Irena Štamfelj, ZSSS, Slovénie
- La numérisation des environnements de travail est un terrain propice à la cyberviolence, notamment au cyberharcèlement, à la violation de la vie privée et aux préjugés sexistes en raison de l'utilisation de l'IA. « Le travail à distance et la numérisation sont des facteurs impliqués dans la cyberintimidation. L'envoi de vidéos et de messages sexuellement explicites sont les principales méthodes utilisées par les auteurs. » - Raquel Gómez Merayo, CCOO, Espagne.

La directive relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée début 2024, n'a pas tenu compte de la violence à laquelle les femmes sont confrontées dans le monde du travail.

Source : etuc.org

Réforme 2025 : une prise en charge intégrale des fauteuils roulants

À partir du 1^{er} décembre 2025, l'Assurance maladie prendra en charge 100 % du coût des fauteuils roulants, qu'ils soient manuels, électriques, standards ou sur mesure.

Cette réforme historique met fin à un reste à charge souvent élevé pour les usagers et simplifie enfin un parcours jusque-là complexe et décourageant.



Qu'est-ce que la nouvelle loi sur la prise en charge des fauteuils roulants ?

Jusqu'à présent, l'achat d'un fauteuil roulant nécessitait de combiner plusieurs aides (Sécurité sociale, départements, MDPH, PCH, fonds de compensation...).

Résultat : des délais de plusieurs mois, des démarches multiples et parfois plusieurs milliers d'euros de reste à charge.

Dès décembre 2025, la réforme introduit :

- un financeur unique : la Sécurité sociale ;
- un guichet unique pour simplifier les démarches ;
- une prise en charge intégrale, y compris des options et accessoires ;
- des délais réduits à quelques semaines seulement.

Quels fauteuils roulants seront remboursés ?

Tous les types de fauteuils roulants seront concernés :

- fauteuils manuels, standards ou sur mesure ;
- fauteuils électriques ;
- fauteuils sportifs, intégrés pour la première fois dans la nomenclature de l'Assurance maladie (dans la limite de 2 400€).

Qui prend en charge l'achat d'un fauteuil roulant ?

Désormais, l'achat d'un fauteuil roulant est couverte à 100 % par l'Assurance maladie.

Les mutuelles continueront à jouer un rôle complémentaire pour les autres équipements médicaux ou les dépenses non incluses dans le panier de soins (transport, confort, etc.).

Fauteuils sportifs : une nouveauté inspirée des Jeux paralympiques

Avant la réforme	Après la réforme
Plusieurs financeurs (CPAM, MDPH, etc.)	Un financeur unique : l'Assurance maladie
Reste à charge parfois de plusieurs milliers d'euros	0 € de reste à charge
Délais longs (jusqu'à 1 an)	Réponse sous 2 mois max
Démarches complexes	Guichet unique simplifié
Peu de prise en charge pour le sport	Fauteuils sportifs remboursés

Une réforme pour une société plus inclusive

Pilotée par la ministre de l'Autonomie et du Handicap, cette réforme s'inscrit dans la continuité de la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances.

Elle représente une avancée historique pour les personnes en situation de handicap, leur autonomie et leur inclusion dans la société.

En résumé

À compter du 1^{er} décembre 2025, tous les fauteuils roulants, manuels, électriques, ou reconditionnés, seront intégralement remboursés par la Sécurité sociale. Un guichet unique, une procédure simplifiée et des délais raccourcis marquent une nouvelle ère de justice et de solidarité.

Source : mutame-plus.fr



Délai de carence chômage : comment calculer le nombre de jours ?

Vous venez de perdre votre emploi et souhaitez toucher le chômage ? Vous devez vous inscrire à France Travail (ex-Pôle Emploi). Sachez cependant que vous ne percevrez pas immédiatement votre allocation de retour à l'emploi (ARE). Elle vous sera versée après écoulement d'un délai de carence automatique, auquel peuvent s'ajouter deux différences. Pour éviter toute mauvaise surprise, voici comment calculer le délai d'attente avant de pouvoir percevoir vos allocations chômage.

Combien de temps faut-il attendre pour toucher le chômage après inscription à France Travail (ex-Pôle emploi) ? Quel est le délai de carence maximum pour toucher le chômage après inscription ?

Après inscription à France Travail (ex-Pôle emploi), vous n'avez pas immédiatement droit au chômage.

En effet, un délai de carence dit aussi «délai d'attente» s'applique obligatoirement avant d'obtenir un premier versement de France Travail. Ce délai peut être prolongé par deux différences :

- le différé d'indemnisation congés payés ;
- le différé d'indemnisation spécifique.

Vous pouvez toucher le chômage après écoulement d'un délai de carence et, le cas échéant, d'un différé d'indemnisation «congés payés» (si vous avez perçu une indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de votre contrat) et d'un différé d'indemnisation dit «spécifique» (si vous avez perçu des indemnités supra-légales).

Si tous ces délais et différences s'appliquent, le délai de carence maximum peut atteindre 187 jours maximum (7 + 30 + 150).

Dans certaines situations, vous avez la possibilité de demander une avance sur vos allocations chômage, auprès de France Travail. Renseignez-vous auprès de votre opérateur France Travail.

Comment se calcule le délai de carence France Travail (ex-Pôle emploi) ?

Délai de carence de 7 jours obligatoire avant d'ouvrir droit au versement des allocations chômage

Lorsque vous vous inscrivez sur la liste des demandeurs d'emploi, vous devez attendre un délai de 7 jours calendaires avant que France Travail (ex-Pôle emploi) ne commence à vous verser votre allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il s'agit d'un délai de carence dit aussi «délai d'attente» qui s'applique automatiquement pour

toute nouvelle inscription au chômage (sauf si vous avez déjà été pris en charge par France Travail (ex-Pôle emploi) dans les 12 derniers mois) (2).

Cette période de carence s'applique quel que soit le motif de rupture de votre contrat de travail (licenciement pour faute, licenciement pour un autre motif, rupture conventionnelle, fin de CDD, certains cas de démissions...).

Il est incompressible, et peut être allongé par 2 différences d'indemnisation.

Différé d'indemnisation congés payés : combien de jours maximum ?

Votre prise en charge par France (ex-Pôle emploi) peut également être reportée à l'expiration d'un autre délai, appelé différé d'indemnisation congés payés, qui s'applique si vous quittez votre entreprise avec une indemnité compensatrice de congés payés (3).

Cette indemnité correspond aux congés payés que vous avez acquis mais non pris avant la rupture de votre contrat (les montants pris en compte par France Travail sont des montants bruts).

Pour calculer votre différé congés payés, vous devez effectuer le calcul suivant : indemnité compensatrice de congés payés perçue* ÷ salaire journalier de référence**

*Il s'agit du total des indemnités compensatrices de congés payés dues à l'occasion des fins de contrats intervenues dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat.

**Le salaire journalier de référence se calcule en fonction des rémunérations brutes perçues au cours des 24 derniers mois précédant la fin de votre dernier contrat, ou au cours des 36 derniers mois si vous êtes âgé de plus de 55 ans (si votre contrat de travail a pris fin à compter du 1^{er} avril 2025) ou si vous êtes âgé de plus de 53 ans (si votre contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} avril 2025), par rapport au nombre de jours total (travaillés ou non) compris dans la période de référence.

Le différé congés payés est limité à 30 jours depuis le 1^{er} octobre 2021 (4).



Le différé d'indemnisation congés payés précède le délai de carence de 7 jours.

Voici deux exemples pour mieux comprendre :

Exemple 1 :

Axel a perçu à la fin de son contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés de 420 €. Son salaire journalier de référence s'élève à 60 €. La durée du différé d'indemnisation congés payés qui s'applique est de 7 jours (420/60). En ajoutant le délai de carence obligatoire de 7 jours, il percevra ses indemnités chômage à l'issue d'un délai de 14 jours (7 + 7).

Exemple 2 :

Sylvie a perçu à la fin de son contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés de 720 €. Son salaire journalier de référence s'élève à 80 €. La durée du différé d'indemnisation congés payés qui s'applique est de 9 jours (720/80). En ajoutant le délai de carence obligatoire de 7 jours, elle percevra ses indemnités chômage à l'issue d'un délai de 16 jours (9 + 7).

Le différé d'indemnisation congés payés peut être complété par un différé d'indemnisation dit «spécifique». Le délai de prise en charge au titre de l'Assurance chômage peut donc encore être augmenté.

Différé d'indemnisation spécifique : combien de temps supplémentaire ?

Le différé d'indemnisation spécifique est un délai d'attente supplémentaire pouvant s'ajouter au délai de carence de 7 jours et à l'éventuel différé d'indemnisation «congés payés» (4). Il sera appliqué si, lors de la rupture de votre contrat de travail, vous percevez des indemnités supra-légales, en plus des indemnités de rupture habituelles.

Licenciement, transaction, rupture conventionnelle, que sont les indemnités supra-légales ?

Ce sont les sommes perçues lors de la rupture de votre contrat dont le montant dépasse le minimum prévu par la loi à l'occasion d'un licenciement, d'une transaction ou d'une rupture conventionnelle.

Exemple :

Si le calcul prévu par la loi vous permet d'obtenir 10 000 € minimum d'indemnité de licenciement mais

que vous avez négocié, et que votre employeur vous a finalement versé 15 000 €, le montant des indemnités supra-légales est de 5 000 € (15 000 - 10 000)

Comment calculer le différé d'indemnisation spécifique ?

Pour déterminer le nombre de jours correspondant au différé d'indemnisation spécifique, vous devez effectuer le calcul suivant (6) : indemnités supra-légales perçues à la fin du contrat de travail ÷ 109,6.

Le différé d'indemnisation spécifique s'applique dans la limite de 150 jours calendaires, voire moins (75 jours) en cas de licenciement économique.

Il s'ajoute au délai de carence et au différé d'indemnisation congés-payés. Ce n'est qu'après écoulement de ce délai que vous pourrez percevoir vos allocations chômage.

Reprenons les deux exemples précédent pour mieux comprendre :

Exemple 1 :

Axel a perçu à la fin de son contrat de travail, une indemnité supra-légale de 3 490 €. La durée du différé d'indemnisation spécifique qui s'applique est de 32 jours (3 490/109,6 arrondi à l'entier supérieur). En ajoutant le délai de carence obligatoire de 7 jours et le différé d'indemnisation congés payés de 7 jours, elle percevra ses indemnités chômage à l'issue d'un délai de 46 jours (7 + 7 + 32).

Exemple 2 :

Sylvie a perçu à la fin de son contrat de travail, une indemnité supra-légale de 18 560 €. La durée du différé d'indemnisation spécifique qui s'applique est de 170 jours (18 560/109,6 arrondi à l'entier supérieur). Néanmoins, le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours. Ainsi, en ajoutant le délai de carence obligatoire de 7 jours et le différé d'indemnisation congés payés de 9 jours, elle percevra ses indemnités chômage à l'issue d'un délai de 166 jours (7 + 9 + 150).

Les plus pénalisés par cette mesure semblent être les cadres, davantage susceptibles de quitter leur emploi avec des indemnités conséquentes, et qui peuvent se retrouver sans ARE pendant une longue période.

Références :

- (1) Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage
- (2) Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, article 22
- (3) Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, article 21 § 2
- (4) Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, article 21 § 1^{er}
- (5) Décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage
- (6) Circulaire n°2025-01 du 7 janvier 2025 «Valeur du diviseur de la formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique à compter du 1^{er} janvier 2025».

Source : juritravail.com

Rappel de la définition et du fonctionnement des titres-restaurant



À quoi servent les tickets-resto ?

Comment marchent-ils ?

Les tickets-resto sont mis en place dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se restaurer lors de la pause déjeuner/pause repas. À ce titre, il s'agit d'une hausse du pouvoir d'achat pour ceux qui en sont bénéficiaires.

Les tickets-restaurant ne sont en revanche pas obligatoires. D'autres moyens peuvent être mis en place par l'employeur pour prendre en charge la restauration des salariés :

- prime de panier ;
- mise en place d'un restaurant d'entreprise ;
- etc.

Concernant le montant des tickets-restaurant, il est défini librement par l'employeur dans la limite d'un montant maximum. Certaines limites fixées par la Commission nationale des titres-restaurant sont à respecter. Depuis le 1^{er} octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation est de 25 €.

Il est possible de les utiliser tous les jours, hormis le dimanche et les jours fériés (à moins que vous ne travailliez ces jours-là)

Les titres-restaurant sont-ils des avantages sociaux ?

Les avantages en nature sont des avantages octroyés aux salariés par l'employeur, de façon gratuite ou moyennant une participation du salarié, inférieure à la valeur réelle du bien, du produit ou du service octroyé. Selon cette définition, les tickets-restaurant pourraient être des avantages en nature, mais ne sont plus considérés comme tels. Ils sont des avantages sociaux.

Les avantages sociaux représentent l'ensemble des éléments de rémunération que le salarié peut obtenir en complément de son salaire habituel. Ils sont versés par l'employeur et jouent bien souvent un rôle important dans la motivation des salariés.

L'Urssaf, elle-même, confirme qu'ils sont bien des avantages sociaux, et ajoute qu'ils sont des frais professionnels.

Financement des tickets-restaurant : part employeur et part salariale avantages sociaux ?

Comment sont financés les titres-restaurant ?

Les tickets-restaurant sont financés en partie par l'employeur. Un reste à charge est dû par le salarié.

Pour pouvoir bénéficier des tickets-restaurant, l'employeur et le salarié ont tous deux une part du montant à prendre en charge (= part patronale et part salariale). En général, cela correspond à la moitié pour l'employeur.

Exemple : Si l'employeur prend en charge 60 % de la valeur du prix du ticket-restaurant, la part salariale est de 40 % du prix.

Autrement dit, pour un ticket-resto à 9 €, la part employeur est de 5,40 €, tandis que la part salariale est de 3,60 €.

Retenue sur salaire : l'employeur peut-il déduire la part du salarié ?

En principe, l'employeur ne peut pas opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues pour fournitures diverses. Cependant, les titres-restaurant ne constituent pas une fourniture diverse, votre employeur est en droit d'opérer une retenue sur salaire pour compenser les sommes dues pour l'acquisition des titres-restaurant.

C'est ce principe qu'a affirmé la Cour de cassation dans un arrêt du 1^{er} mars 2017. Dans cette affaire, le salarié estimait que son employeur ne pouvait opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui étaient dues pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature. Mais la Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Si une telle retenue peut paraître contestable, elle est toutefois bien légale et reste la solution la plus pratique pour votre employeur !

La part salariale que vous devez payer est ainsi prélevée sur votre salaire. Si vous souhaitez bénéficier des titres-restaurant (pour rappel, en tant que salarié, vous pouvez refuser les tickets-restaurant) vous aurez, tous les mois, un prélèvement correspondant aux jours travaillés dans le mois x le montant de la part salariale.

Source : juritravail.com

Commémoration de la catastrophe de la Tronquié du 24 novembre 1964

C'est sous une pluie fine, traversière, presque hivernale, qu'à eu lieu ce matin, 24 novembre 2025 à 11 heures, à l'initiative de l'ASPICC, la cérémonie de commémoration de la catastrophe de la Tronquié.

Il y a soixante ans, à la grande stupéfaction de nombreux habitants, toutes les sirènes du carmaisin hurlantes signifiaient l'incroyable événement : la Mine venait de frapper et ensevelir 12 de ses enfants.

Pourtant de mémoire d'anciens : « *il n'y avait pas de grison à CARMAUX* ».

Personnellement, enfant à l'époque, je me souviens :

- De la stupéfaction et de la chape grise et silencieuse qui s'abattit partout (écoles, commerces, sur le marché du vendredi),
- Des cercueils alignés, sous la pluie sur le parvis de la mairie de CARMAUX, le jour des obsèques.

Ce matin, le Barnum, dressé devant la stèle, avait du mal à contenir la foule, cependant de moins en moins nombreuse au fil du temps. Des familles, des mineurs, des personnalités politiques des mairies de Blaye, Cagnac, Carmaux, St Benoît, du département, la TV régionale, la presse ... sont venus pour partager un moment d'hommage et de recueillement.

La cérémonie ouverte par Yannick Béteille a été émaillée des discours de Jean-François Kowalik et de Sylvie Bibal. Tous ont évoqué leurs souvenirs d'enfant, la stupeur devant cette tragédie.

Puis, le dépôt d'une gerbe du souvenir a été ponctué d'une minute de silence et de respect.

La stèle a été créée à l'initiative d'un artiste carmausin « Arthur », chaudronnier de son état, qui fait partie d'un groupe bien connu.

Les 12 noms des victimes ont été découpés au jet d'eau sous pression dans une entreprise carmausine : Grezes.

Nous avons une pensée émue pour ces hommes :

Aldo Dalla Riva, Joseph Mattarozzi, Paul Favier, François Bause, Lino Pecoraro, Robert Serieys, Eleuterio Lopez, Petar Milunovic, Pierre Laborie, José Fanjul, Richard Moreno, Jésus Munoz, ainsi que pour toutes leurs familles.

Le reste, comme la reproduction du puits de la Tronquié,

a été forgé, soudé dans deux autres entreprises : Pinosa et le successeur des établissements Durand.

Personne ne les oubliera !

Françoise TORTORICI



Formations fédérales

À Niederbronn...

La formation risques psychosociaux (RPS) s'est tenue du 19 au 21 novembre 2025.

18 stagiaires ont participé à cette session animée par Nathalie Frazier et Isabelle Asselineau.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Appliquer une méthode et des outils pour repérer les risques psychosociaux (RPS) dans une situation de travail,
 - Recenser les enjeux liés aux RPS (stress, burn-out, souffrance au travail, etc.),
 - RPS et cadre réglementaire : l'obligation de l'employeur en matière de prévention des RPS,
 - Comprendre, prévenir et agir pour faire cesser les agissements de harcèlement moral ainsi que le harcèlement sexuel et le comportement sexiste au travail,
 - Évaluer les mesures de prévention des RPS et prendre soin de sa santé mentale (notamment les mesures prises par le Ministère de la Santé et de la Prévention),
 - Participer à une démarche de prévention dans le travail et adopter un comportement adapté.
- Merci à tous les stagiaires pour leur implication et leur attention..



Isabelle ASSELINÉAU

À Paris...

La dernière formation 2025 s'est tenue à Paris du 10 au 12 décembre 2025.

15 stagiaires ont participé à cette formation animée par Michael Petit et Vanessa Nogues.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- S'approprier le rôle du syndicalisme à travers l'histoire,
- Se situer dans l'organisation interne de la CFTC,
- S'approprier et mettre en pratique les valeurs et propositions de la CFTC,
- Identifier et différencier les mandats syndicaux et leur objet,
- Savoir utiliser les ressources internes de la CFTC.

Et voilà, 2025 se termine déjà !

Je vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année et je



vous donne rendez-vous en 2026.

Et surtout, portez vous bien et gardez le cap !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE



Plan de formation 2026

Chers Amis,

La Fédération CFTC-CMTE prend en compte vos souhaits et attentes en ce qui concerne la Formation, afin de répondre efficacement à nos adhérents sur le terrain dans le contexte social difficile que nous traversons.

La Représentativité résulte aussi de votre engagement ; la formation sera votre force !

Les demandes d'inscription sont validées 2 mois avant le début de la formation. Vous ne pourrez plus vous inscrire deux fois à une formation sur le même thème, afin de laisser la place à d'autres militants. Si vous ne pouvez participer à une formation à laquelle vous êtes inscrits, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK



Janvier 2026

du 14 au 16 janvier
DIJON
DS/RSS
Complète

Février 2026

du 11 au 13 février
NIEDERBRONN
Négociations collectives
Complète

Mars 2026

du 04 au 06 mars
LA PETITE PIERRE
Élections professionnelles

du 11 au 13 mars
DIJON

Formation initiale des mandatés et élus (FIME)
Complète

Avril 2026

du 15 au 17 avril
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)
Complète

Mai 2026

du 20 au 22 mai
LA PETITE PIERRE
Communication

Juin 2026

du 17 au 19 juin
NIEDERBRONN
Développer sa section

Septembre 2026

du 09 au 11 septembre
DIJON
Juridique
Complète

Octobre 2026

du 14 au 16 octobre
NIEDERBRONN
Élections professionnelles
Complète

Novembre 2026

du 18 au 20 novembre
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)

Décembre 2026

du 09 au 11 décembre
PARIS
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)



Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS
auprès du Secrétariat Formation :

01 44 63 19 95

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation : Joseph MUNICH - Patrice UREK

171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS - ☎ 01 44 63 58 79 - secrétariat@cftc-cmte.fr - www.cmte-cftc.fr

2026

Succinctement responsable

Voyez GRAND Votez CFTC

Chimie - Mines - Textile - Énergie

Fédération CFTC

JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DÉCEMBRE	
M	1	S. Thierry	S. 1	S. Alphonse	M 1	S. Gilles	J 1	S. Thérèse de l'E.	D 1	Toussaint	M 1
J	2	S. Mathilien	D 2	S. Julien Eymard	M 2	S. Ingrid	V 2	S. Léger	L 2	Défunts	M 2
V	3	S. Thomas	L 3	S. Lydie	J 3	S. Grégoire	S 3	S. Gérard	M 3	S. Hubert	J 3
S	4	S. Florent	M 4	S. J.-M. Vianney	V 4	S. Rosalie	D 4	S. Fr. d'Assise	V 4	S. Barbara	M 4
D	5	S. Antoine	M 5	S. Abel	S 5	S. Raïssa	L 5	S. Fleur	J 5	S. Sylvie	S 5
L	6	S. Marielette	J 6	Transfiguration	D 6	S. Bertrand	M 6	S. Bruno	V 6	S. Bertrille	D 6
M	7	S. Roud	V 7	S. Gaétan	L 7	S. Rainé	M 7	S. Serge	S 7	S. Carine	L 7
M	8	S. Thibault	S 8	S. Dominique	M 8	S. Nativité N.-D.	J 8	S. Pélagie	D 8	S. Geoffroy	M 8
J	9	S. Amandine	D 9	S. Amour	M 9	S. Alain	V 9	S. Denis	L 9	S. Théodore	J 9
V	10	S. Ulrich	L 10	S. Laurent	J 10	S. Inès	S 10	S. Ghislain	M 10	S. Léon	V 10
S	11	S. Benoît	M 11	S. Claire	V 11	S. Adélyne	D 11	S. Firmin	M 11	Armistice 1918	S 11
D	12	S. Olivier	M 12	S. Clarisse	S 12	S. Apollinaire	L 12	S. Wilfrid	J 12	S. Christian	D 12
L	13	S. Henri Joël	J 13	S. Hippolyte	D 13	S. Aimé	M 13	S. Géraud	V 13	S. Bruce	L 13
M	14	S. Fête Nationale	V 14	S. Évrard	L 14	S. La Sile Croix	M 14	S. Juste	S 14	S. Sidoine	M 14
M	15	S. Donald	S 15	S. Assumption	M 15	S. Roland	J 15	S. Thér. d'Avila	D 15	S. Albert	M 15
J	16	S. D-M-Carmel	D 16	S. Armel	V 16	S. Edith	M 16	S. René	L 16	S. Marguerite	J 16
V	17	S. Charlotte	L 17	S. Hyacinthe	J 17	S. Renaud	S 17	S. Baudouin	M 17	S. Elisabeth	V 17
S	18	S. Frédéric	M 18	S. Hélène	V 18	S. Nadège	D 18	S. Luc	M 18	S. Aude	S 18
D	19	S. Arsène	M 19	S. Jean-Eudes	S 19	S. Emilie	L 19	S. René	J 19	S. Tanguy	D 19
L	20	S. Marie-Madeleine	J 20	S. Bernard	D 20	S. Davy	M 20	S. Adeline	V 20	S. Edmond	L 20
M	21	S. Victor	V 21	S. Christophe	L 21	S. Matthieu	M 21	S. Céline	S 21	Prés. Marie	M 21
M	22	S. Se Marie-Madeleine	S 22	S. Fabrice	M 22	S. Maurice	J 22	S. Elodie	D 22	S. Cécile	M 22
J	23	S. Brigitte	D 23	S. Rose de Lima	M 23	S. Autonne	V 23	S. Jean de C.	L 23	S. Clément	M 23
V	24	S. Christine	L 24	S. Barthélémy	J 24	S. Florentin	S 24	S. Florentin	M 24	S. Flora	J 24
S	25	S. Jacques	M 25	S. Louis	V 25	S. Hermann	D 25	S. Crépin	M 25	S. Cathérine L.	V 25
D	26	S. Anne, Joachim	M 26	S. Natacha	S 26	S. Comé, Damien	L 26	S. Dimitri	J 26	S. Delphine	S 26
L	27	S. Nathalie	J 27	S. Monique	D 27	S. Vincent de Paul	M 27	S. Émilie	V 27	S. Séverin	D 27
M	28	S. Samson	V 28	S. Augustin	L 28	S. Venceslas	M 28	S. Simon, Jude	S 28	S. Jacques de la M.	L 28
M	29	S. Matthe	S 29	S. Sabine	M 29	S. Michel	J 29	S. Narcisse	D 29	S. Saturnin	M 29
J	30	S. Juliette	D 30	S. Flacre	V 30	S. Bienvenue	M 30	S. Jérôme	L 30	S. André	J 30
V	31	S. Ignace de L.	L 31	S. Aristide	S 31	S. Quentin	J 31	S. Sylvestre			