



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°129 Mars - Avril 2026 - Prix 1 €





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 du Président et du Secrétaire général

Cher(e)s Ami(e)s,

La crise actuelle met en lumière une réalité brutale sur notre modèle industriel et économique qui est fragilisé par une dépendance excessive aux approvisionnements extérieurs, notamment en énergie et en matières premières.

Notre industrie sous pression !

Dans l'ensemble de nos branches et filières qui composent notre Fédération Chimie, Mines, Textile, Énergie, la hausse du pétrole, du gaz naturel et des matières premières impacte directement les productions. La plasturgie, par exemple, est en première ligne. Si les tensions persistent, ce sont des produits essentiels comme le matériel médical ou les seringues qui pourraient être affectés et plus largement les matières premières que sont les billes de plastiques issues du pétrole. À cela s'ajoute l'augmentation des carburants, qui renchérit toute la chaîne logistique et amplifie l'inflation.

Des conséquences déjà visibles

Depuis le début du conflit, nous constatons :

- Des arrêts de production ;
- Des réductions d'activité ;
- Des fermetures d'entreprises en cascade.

Les secteurs les plus énergivores sont particulièrement exposés, et l'emploi est directement menacé.

Une souveraineté agricole également en danger

Notre dépendance touche aussi l'agriculture. Les engrais, produits à partir de gaz naturel, deviennent plus rares et plus chers.

Conséquences :

- Hausse des coûts pour les agriculteurs ;
- Dépendance accrue aux importations ;
- Inflation sur les produits alimentaires.

Une responsabilité qui dépasse le cadre syndical

Soyons clairs, notre Fédération CFTC-CMTE n'est pas décisionnaire en matière de politique énergétique ou d'approvisionnement stratégique, mais cela ne nous empêche pas de le dire avec fermeté **qu'il appartient à l'État de prendre ses responsabilités.**

Continuer à dépendre de fournisseurs qui profitent des tensions internationales pour augmenter leurs prix n'est pas une stratégie viable, et pour notre Fédération CFTC CMTE **il devient urgent de changer de cap !**

Nous appelons à :

- Diversifier rapidement les partenariats d'approvisionnement ;
- Sécuriser des sources alternatives d'énergie et de matières premières ;
- Mettre fin à certaines dépendances stratégiques ;
- Engager une véritable politique de souveraineté industrielle et énergétique.

S'entêter dans des schémas qui ont montré leurs limites revient à fragiliser durablement notre économie, nos industries et nos emplois.

Protéger les salariés

Dans ce contexte, les salariés subissent de plein fouet :

- La hausse du coût de la vie ;
- Les incertitudes sur l'emploi ;
- Les tensions dans les entreprises.

Ils ne doivent pas payer le prix de choix stratégiques qui ne relèvent pas d'eux.

Comme vous le savez, cher(e)s ami(e)s, notre rôle est de défendre vos intérêts, d'alerter et de proposer. **Celui de l'État est d'agir !**

Il est temps maintenant de prendre les bonnes décisions.

Bien à vous

Francis OROSCO
 Président fédéral

Eric SEKKAI
 Secrétaire général

sommaire



- ➔ **Le mot du Président** 3
- ➔ **Le dossier du mois** 4/10
 - L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes...
 - Plan d'épargne salariale...
- ➔ **Actualités sociales** 11/13
 - Hydrogène dans le sous-sol mosellan
 - TotalEnergies abandonne deux concessions éoliennes aux États-Unis...
 - INFO CAN
 - Privat DHUMERELLE : nouveau Président du Conseil territorial du Nord
- ➔ **Des Chiffres et des Dettes** 14/15
- ➔ **Le Billet d'humeur - Brève** 16
- ➔ **L'avis des nôtres - des autres** 17
- ➔ **Les Infos Utiles** 18/19
 - Le TFA dans l'eau potable...
- ➔ **La vie du mouvement** 20/22
 - Une retraite bien méritée !
 - 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

✉ cmtelacomete@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 :

2^e trimestre 2026

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6

66131 SARREBRUCK

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs



Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit, chaque année, publier un « Index de l'égalité Femmes-Hommes », établi à partir d'indicateurs précis, et mesurant la situation de son entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il doit mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de rattrapage salarial. À défaut, il peut se voir appliquer une pénalité financière. Sur ces questions, et sur les obligations à la charge de l'employeur, on se reportera également à la fiche consacrée à l'égalité professionnelle homme - femme

À savoir !

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où a été désigné au moins un délégué syndical, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail, doit avoir lieu tous les ans (ou au moins tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu).

Qui est concerné par le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

Qu'entend-on par rémunération ?

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment de ces normes, catégories, critères et bases de calcul.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle.

Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

Comment contrôler l'égalité de rémunération ?

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurrentement avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le salarié présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, au vu de

ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination; sur les moyens dont dispose une salariée pour établir une inégalité salariale entre elle et certains de ses collègues masculins, notamment la communication de bulletins de salaires, on peut se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 8 mars 2023.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus :

Des sanctions civiles

Toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;

Des sanctions pénales

Selon l'une ou l'autre des infractions commises :

- Peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €,
- Amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

Action en substitution des organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 du code du travail, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Comment sont mesurés les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

dans l'entreprise et quelles sont les obligations de l'employeur ?

De manière générale, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés, il doit, en outre, procéder à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans son entreprise, publier chaque année les résultats de cette mesure (« Index de l'égalité professionnelle ») et, le cas échéant, prendre les dispositions permettant de remédier aux écarts constatés, dans un délai déterminé. A défaut d'atteindre cet objectif, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Élaboration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et publication de l'Index de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit, chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs figurent :

- A l'article D. 1142-2 du code du travail pour les entreprises de plus de 250 salariés,
- A l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Ils sont calculés selon les modalités définies à l'annexe I du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précité pour les entreprises de plus de 250 salariés et à l'annexe II de ce même décret pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Possibilité d'être aidé pour le calcul des indicateurs

Pour le calcul des indicateurs mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent, à leur demande, être accompagnées par un référent « Égalité salariale femmes-hommes » désigné par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, voir précisions ci-dessous). Même si leur rôle est principalement dédié à l'accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés, ces référents peuvent également répondre aux questions des entreprises de plus grande taille.

Les employeurs peuvent également :

- Utiliser le site dédié à l'index de l'égalité professionnelle à partir duquel ils peuvent calculer leur index et le déclarer, ainsi que les éléments qui lui sont associés. Ce site répertorie également toutes les mesures d'accompagnement des entreprises pour leur calcul de l'Index de l'égalité professionnelle ;
- Consulter le « Questions/Réponses » mis en ligne sur ce site.

En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

« Index de l'égalité professionnelle »

Cet Index, exprimé en points (avec un maximum de 100 points), et les résultats obtenus pour chaque indicateur qui le compose, sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente (1^{er} mars 2024 au titre de l'année 2023), de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout

moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.). Les index sont publiés sur le site du ministère du travail dédié à l'égalité professionnelle.

L'index de l'égalité professionnelle, les indicateurs qui le composent ainsi que les autres éléments requis en fonction du niveau de l'Index obtenu par l'entreprise, sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur ce site.

Transmission aux services du ministère du Travail

En vue de leur transmission à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) prévue aux articles D. 1142-5 et D. 1142-6-2 du code du travail, ces informations sont renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère du travail dédié à l'égalité professionnelle. Les éléments devant être renseignés, selon que l'entreprise compte de 50 à 250 salariés ou plus de 250 salariés, sont précisés par l'arrêté du 17 août 2022 cité en référence.

Dispositions applicables lorsque « l'Index de l'égalité professionnelle » est inférieur à 75 points

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque « l'Index de l'égalité professionnelle » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise doit mettre en œuvre les mesures de correction qui lui permettront d'atteindre ce niveau dans un délai de 3 ans maximum (à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022, l'employeur doit publier ces mesures de correction, par une communication externe et au sein de l'entreprise et doit fixer et publier les objectifs de correction de chacun de ces indicateurs ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur ce site).

Dans une telle hypothèse :

- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ;
- A défaut d'un accord sur ces mesures à l'issue de cette négociation, celles-ci seront déterminées, après consultation du CSE, par décision de l'employeur déposée auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

À l'expiration du délai de 3 ans (avec une prolongation possible d'une année au maximum, sur décision du di-



recteur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité et atteindre le niveau de 75 points, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière. Cette pénalité, d'un montant maximal de 1 % de la masse salariale, sera déterminée selon les modalités fixées par les articles L. 1142-10 et D. 1142-8 à D. 1142-14 du code du travail. Compte tenu des dates de première publication des Index de l'égalité Femmes-Hommes (soit au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés, voir ci-dessus), aucune pénalité au titre de ces dispositions ne sera prononcée avant 3 ans à compter de cette publication (soit, par exemple, au plus tôt le 1^{er} mars 2022 pour une entreprise d'au moins 1 000 salariés dont l'Index, inférieur à 75 points, aura été publié à la date limite du 1^{er} mars 2019).

Dispositions applicables lorsque « l'Index de l'égalité professionnelle » est inférieur à 85 points

Lorsque le niveau de l'Index de l'égalité femmes-hommes est inférieur à 85 points, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter aux informations figurant sur ce site).

Quelles sont les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise ?

Les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise sont :



- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation périodique sur la rémunération (salaires effectifs, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise...) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération
- Le site du ministère du Travail dédié à l'égalité professionnelle qui permet de consulter, pour chaque entreprise assujettie, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Les informations mises à disposition du comité social et économique (CSE), notamment en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Les informations ainsi mises à disposition du CSE, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales sont celles prévues (à défaut d'accord) à l'article R. 2312-19 dans les entreprises de moins de 300 salariés à l'article R. 2312-20 dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que le niveau de résultat (« Index de l'égalité professionnelle »). Ces indicateurs et cet index sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales ; ils sont accompagnés des informations et des précisions mentionnées aux articles D. 1142-5 et D. 1142-6-2 du code du travail. Cet Index de l'égalité professionnelle et les résultats obtenus pour chaque indicateur qui le compose, sont également publiés chaque année sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.). Il en va de même, lorsqu'ils sont requis, pour les mesures

de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, et pour les objectifs de progression fixés pour chaque indicateur ; sur ce point, on se reportera aux précisions figurant sur ce site.

- Le bilan social.

Informations sur le principe de l'égalité de rémunération et sur les discriminations prohibées

- Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.
- Par ailleurs, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail (salarié, candidat à un recrutement, à un stage, etc.) sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées.)

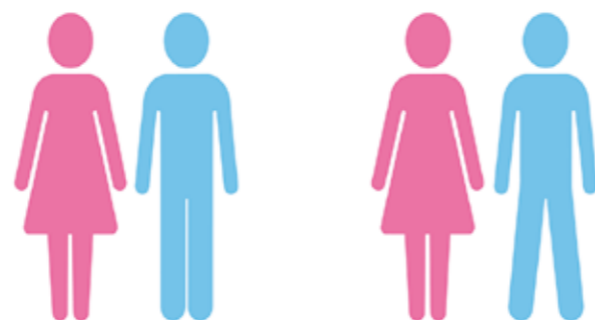
Textes de référence

- Articles L. 1141-1 à L. 1146-3, L. 3221-1 à L. 3222-2, D. 1142-2 à D. 1142-14 et R. 3221-1 à R. 3222-3 du Code du travail
- Arrêté du 17 août 2022 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (JO du 30)

Qui contacter sur ce sujet ?

- Inspection du travail
- Représentants du personnel
- Référénts « Égalité salariale femmes-hommes » des Dreets

Source : travail-emploi.gouv.fr



Plan d'épargne salariale : pourquoi votre relevé annuel peut vous éviter de perdre de l'argent

« Un document à disposition », ou « relevé annuel de situation ». Le genre d'objet d'email qui peut vous inciter à trier voire jeter le message sans y prêter attention. Et pourtant... voici cinq bonnes raisons de ne surtout pas envoyer illico ce document à la corbeille.



Vous avez un plan d'épargne salariale ? Alors soit vous l'avez reçu et vous n'y avez pas prêté attention. Soit vous allez le recevoir, en version numérique dans l'immense majorité des cas, dans les tout prochains jours.

Si vous avez placé votre intéressement ou participation sur un plan d'épargne entreprise (PEE), alors c'est une obligation pour le gestionnaire de votre placement : le « relevé annuel de situation » doit être envoyé à tous les épargnants salariés avant le 31 mars.

Vous avez tout intérêt à y jeter plus qu'un rapide coup d'œil. Voici cinq informations cruciales sur votre épargne salariale que ce relevé vous permet de pointer, avec à la clé de potentiels arbitrages à réaliser !

Combien vous avez épargné et quand vous pourrez le retirer

Premier atout de ce document : vous inciter à jeter un œil à votre épargne salariale. Car, mis à part à l'occasion de ce rappel annuel, le risque est grand que cet argent ne sombre aux oubliettes.

Votre « teneur de compte », le gestionnaire de votre plan (Amundi, Natixis Interépargne, Crédit Mutuel ES, Société Générale, BNP Paribas E&RE, Epsens... pour ne citer que les principaux gestionnaires de plans d'épargne salariale), doit obligatoirement mettre en évidence le montant de vos avoirs.

Et les dates de disponibilité des différentes sommes épargnées. Car, sur un PEE, l'épargne salariale est bloquée 5 ans. Ainsi votre intéressement placé en 2020 est d'ores et déjà disponible : vous le retirez quand vous souhaitez sans avoir à motiver ce retrait. En revanche, votre prime de participation aux bénéfices placée en 2023 n'est pas encore disponible : vous devez avoir un motif valable (mariage, séparation, 3^{ème} enfant, achat de votre résidence principale, etc.) pour retirer votre épargne en anticipé.

Les frais que vous avez payés en 2025

Sur ce relevé, votre gestionnaire doit obligatoirement afficher un tableau résumant vos frais payés en 2025 sur votre PEE ou Plan épargne retraite (PER) d'entreprise. Le plus souvent, vous n'y verrez rien d'incroyable... car les frais de tenue de compte sont à la charge votre employeur. A quelques exceptions près, sur des cas très spécifiques (retrait réclamé sur papier, opposition, etc.).

« Tous les teneurs de compte doivent faire apparaître les frais à la charge du salarié sur l'année écoulée, expliquait Marielle Cohen-Branche en 2021, quand elle était médiateur de l'AMF. C'est le pendant du relevé annuel de frais bancaires. »

Attention, en revanche, si jamais vous quittez l'entreprise, ces frais de tenus de compte seront à votre charge !

Vérifier si vos choix de placements sont payants (ou non)

L'épargne salariale a ceci de spécifique que vous ne vous penchez, le plus souvent, qu'une fois sur la répartition de vos fonds d'investissement : au moment de remplir votre bulletin d'option quand vous touchez votre intéressement ou participation. C'est à ce moment-là que vous décidez sur quels fonds (on parle de FCPE dans le monde de l'épargne salariale) vous placez vos économies.

Or, longtemps, les salariés ont joué de prudence - semble-t-il excessive - en investissant sur les fonds monétaires : les moins risqués... mais aussi ceux qui font potentiellement perdre de l'argent quand les taux sont bas. L'épargne salariale étant un investissement de moyen ou long terme, diversifier ses placements avec des fonds obligataires et en actions est conseillé. Petit à petit, les épargnants prennent le pli : selon les données publiées en mars 2026 par l'AFG, le groupement des gestionnaires, la part de fonds actions est passée de 10 % en 2013 à 17 % en 2025.

Avez-vous gagné ou perdu de l'argent ?

Et ensuite ? Après ce placement initial ? Bien souvent, votre épargne tombe dans l'oubli et dans un tunnel de 5



ans ou plus... D'où l'intérêt de consulter votre relevé annuel : cela vous permet de savoir si vous perdez de l'argent, si vous en gagnez, ou si vous n'en gagnez pas assez. En cas de souci, le relevé vous offre une piqure de rappel pour rectifier le tir si nécessaire.

Généralement, votre relevé fait apparaître une « performance depuis l'ouverture » et une « évolution depuis le 31 décembre 2025 » (ou « évolution de vos placements sur la période », sur 2026). Cette information n'est pas une obligation légale mais, de fait, la plupart des gestionnaires l'affichent. Et vous pouvez évidemment profiter de la réception de votre relevé pour vous connecter à votre espace en ligne, pour consulter voire arbitrer et corriger vos placements.

Avez-vous oublié ce « vieux » plan, héritage d'un ancien employeur ?

Là encore, ce n'est pas une obligation légale mais de nombreux gestionnaires de plans d'épargne salariale font apparaître, sur ce relevé, l'existence d'autres plans chez d'autres teneurs de compte. Pratique, si jamais vous aviez oublié ces autres plans...

5 infos figurant obligatoirement dans votre relevé annuel

- Identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- Montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire (au 31 décembre) ;
- Montant des avoirs sur chaque plan et sur chaque fonds d'épargne salariale (FCPE le plus souvent), avec les dates de disponibilités pour les différents montants ;
- Récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan présentées par type de versements, et les sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles qui résultent d'un cas de déblocage anticipé ;
- Récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, y compris les frais de tenue de compte s'ils sont à la charge du salarié suite au départ de l'entreprise (qui les payait avant le départ du salarié).

Le relevé doit obligatoirement être remis lors du 1^{er} trimestre 2026. Il peut être envoyé par email, sauf si le bénéficiaire réclame expressément un envoi papier.

Source : moneyvox.fr

Hydrogène dans le sous-sol mosellan : la suite...

Après le forage à 3 655 m à Pontpierre, entre Saint-Avold et Faulquemont, la Française de l'énergie (FDE) a annoncé fin mars les premiers résultats de ses études, et confirme la présence importante d'hydrogène naturel dans le sous-sol mosellan.

La découverte de ce gisement supposé colossal en 2023 fut tout à fait fortuite. Celle-ci a conduit la FDE à lancer le programme REGALOR II, avec le soutien de la Région Grand Est et de l'Union européenne.

Il s'agit de mieux comprendre de quelle manière cette énergie décarbonée s'est constituée dans le sous-sol, savoir où exactement la trouver et ainsi mettre en œuvre sa future exploitation. C'est ainsi que ce premier pas a été réalisé à Pontpierre, avec ce puits de 3 655 m de profondeur, qui révèle, selon la FDE, « la présence importante d'hydrogène naturel dans le sous-sol mosellan ».

Plusieurs mois ont été nécessaires pour mettre en œuvre ce forage, aujourd'hui le plus profond du monde. 58 échantillons ont été prélevés en surface. Ces travaux ont permis de localiser plusieurs zones contenant l'hydrogène, et de rassembler des données géologiques afin de mieux comprendre les mécanismes de formation et de migration de cette énergie.

La FDE assure que ceci n'est qu'une première étape et annonce qu'elle poursuit son programme de travaux scientifiques afin de mesurer avec plus de précision les concentrations d'hydrogène dissous.

Des tests seront nécessaires avec les outils de séparation eau/dihydrogène (H₂) développés en partenariat avec Solexperts et le laboratoire GéoRessources, avec le soutien de Saint-Gobain.

Ces premiers résultats très prometteurs permettront à la FDE d'accélérer ses études à l'échelle du Permis exclusif de recherche (PER) dit des « Trois-Evêchés », portant sur plus de 300 communes de Moselle et Meurthe-et-Moselle.

De nombreux puits seront nécessaires afin de déterminer l'étendue, le volume et les conditions technico-économiques de développement du gisement, potentiellement le plus grand gisement d'hydrogène décarboné au monde.

Ces études réalisées en Moselle ouvrent de nouvelles perspectives à l'étranger, notamment en Allemagne, au Luxembourg et dans le bassin minier du Pas-de-Calais. La FDE a entamé des discussions sur la mise en place de programmes de recherche.

D'autre part, ces résultats positifs permettent à la FDE de lancer un programme d'évaluation du potentiel de ses permis dans l'État du Kansas aux États-Unis. Des forages y sont prévus à partir du 2^e trimestre 2026.

M.U.

Source : Le Républicain Lorrain



TotalEnergies abandonne deux concessions éoliennes aux États-Unis pour investir dans le gaz naturel



Un accord conclu avec l'administration Trump prévoit le remboursement de près d'un milliard de dollars à TotalEnergies, en échange de l'abandon de deux concessions éoliennes. Le groupe français entend réinvestir cette somme dans le gaz naturel liquéfié aux États-Unis.

TotalEnergies, le fournisseur d'électricité et de gaz va recevoir une indemnité publique. Un accord de près d'un milliard de dollars a été conclu avec l'administration Trump.

Les deux parties ont signé l'accord lundi 23 mars à Houston, au Texas. Les États-Unis s'engagent à rembourser à la multinationale pétrolière française 930 millions de dollars, soit l'équivalent de 800 millions d'euros. Cette somme vient compenser l'abandon par TotalEnergies de ses deux concessions éoliennes au large de New York et de la Caroline du Nord.

Accord négocié avec Washington

Ces deux concessions lui avaient été accordées par la Maison Blanche en 2022, lorsque Joe Biden était encore président, contre 930 millions de dollars de redevances versées à l'époque au Trésor américain. Le groupe français avait néanmoins mis ces deux concessions en sommeil il y a deux ans, face à l'hostilité de Donald Trump à l'égard de l'éolien en mer.

Le PDG de TotalEnergies, Patrick Pouyanné, se félicite de cet accord qu'il qualifie de « gagnant-gagnant ». Il explique avoir préféré ne pas engager un rapport de force avec la justice américaine. Le patron de TotalEnergies aurait pourtant pu le faire, alors que Donald Trump

cherche à bloquer tous les projets d'éoliennes en mer auxquels il est hostile.

Patrick Pouyanné a donc pris les devants en négociant directement avec la Maison Blanche, dans un esprit simple : « J'abandonne mes deux projets éoliens et vous me remboursez la redevance de 930 millions de dollars que j'avais versée il y a quatre ans ».

Virage stratégique vers le GNL

Cela ne signifie toutefois pas que TotalEnergies quitte les États-Unis. Au contraire. Le groupe va réinvestir l'intégralité de l'argent récupéré pour développer, non pas le pétrole, mais ses projets dans le gaz naturel liquéfié sur le sol américain. Il prévoit notamment la construction de l'usine Rio Grande, au Texas, d'une capacité de 29 millions de tonnes.

L'objectif est ainsi de produire de l'électricité de la manière la plus efficace et la plus rentable possible, grâce à des centrales à gaz, mais aussi à des panneaux solaires et à des batteries. Hasard du calendrier, cet accord intervient en pleine guerre au Moyen-Orient, qui fait peser une menace sur les approvisionnements en énergie. La réorientation industrielle américaine de TotalEnergies va lui permettre d'exporter vers l'Europe du GNL (gaz naturel liquéfié), dont cette dernière a, et aura à l'avenir, un besoin croissant si le conflit se prolonge.

Dans tous les cas, depuis le sol américain, TotalEnergies va contribuer à renforcer la souveraineté énergétique de l'Europe en général, et de la France en particulier.

Source : France Info



INFO CAN

Le mandat du conseil d'Administration de la CAN est arrivé à son terme le 31 mars 2026. La CFTC a désigné ses nouveaux administrateurs pour 4 ans. Mandat durant lequel ils auront la lourde tâche de préparer une nouvelle étape de l'évolution du Régime de Sécurité Sociale des Mineurs. Le conseil d'administration cherche depuis plusieurs années un avenir à Filieris. La recherche d'un partenaire sécurisant fait l'objet d'un consensus. La situation actuelle de l'offre de soins dans le pays, particulièrement dans les déserts médicaux, rend cet impératif encore plus prégnant.

Jusqu'à ce jour, les travaux de la commission d'alignement stratégique se sont limités à la présentation et à la comparaison des structures UGECAM/CAN. Pour la CFTC, il est nécessaire que les différentes étapes qui sont déclinées dans la COG 2025-2028 soient la feuille de route pour la mise en œuvre du rapprochement CNAM-CANSSM Filieris. Ceci permettra d'avoir un cadre clair qui donne les perspectives de la construction d'un rapprochement pour un partenariat favorisant et sécurisant un accès aux soins de qualité et de proximité à l'ensemble des populations sur les territoires en souffrance, tant il manque de possibilité de se soigner correctement.

Ce qui est en jeu pour ce rapprochement nécessite des

engagements clairs des tutelles permettant de sécuriser les financements des activités en particulier des activités ambulatoires.

Décider de mettre en œuvre cette véritable coopération, donnerait à la CAN-Filieris la stabilité qui est indispensable pour stabiliser les recrutements de professionnels de santé tant attendus sur ces bassins de vie.

L'État peut se servir de la CAN-Filieris comme opérateur public en lui donnant les moyens de recruter des médecins, des spécialistes, des professionnels de santé en exercice coordonné autour du patient.

Les Administrateurs CFTC pour ce nouveau mandat sont :

Titulaires	Suppléants
PINA Georges	VIALE Bernard
JUTKOWIAK Robert	DHUMERELLE Privat
GROH Eric	FLICK Patrick

Nous sommes à votre disposition si nécessaire.

GROH Eric

Privat DHUMERELLE : nouveau Président du Conseil territorial du Nord

Privat DHUMERELLE a été élu le 13 février 2026. Il succède au regretté Serge BOULINGUEZ, qui nous a quittés beaucoup trop tôt, et qu'il connaissait depuis de longues années.

Privat a repris le flambeau sur proposition de la CFTC, son syndicat, et souhaite s'impliquer dans le combat pour la préservation des acquis du régime minier et accompagner l'évolution de Filieris face aux défis de notre époque.

Il a fait sa carrière professionnelle aux Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais puis à l'ANGDM jusqu'à la retraite. Il est très impliqué dans la vie associative ainsi que pour la ville de Noyelles-godault où il fut responsable du service communication puis au CCAS.

Ce parcours a fait de ce sémillant septuagénaire le candidat idéal au poste de Président du Conseil territorial du Nord.

Il est conscient des défis majeurs à relever, dont les

premiers concernent le vieillissement de la population des affiliés et l'offre de soins à maintenir, mais surtout à améliorer.

Notre groupe de santé Filieris a toute sa place dans l'accompagnement de la population, aux côtés des partenaires de la santé et des élus locaux. Tout doit être fait pour favoriser l'installation de nouveaux médecins sur notre territoire.

Privat DHUMERELLE, en tant que Président du Conseil territorial, prendra à cœur son rôle en lien étroit avec la Direction.

La CFTC lui souhaite courage et ténacité, et nous savons qu'il n'en manque pas.

M.U.





Prestations sociales revalorisées au 1^{er} avril 2026 :

Au 1^{er} avril 2026, les prestations sociales suivantes sont revalorisées à hauteur de 0,9 % :

- revenu de solidarité active (RSA) ;
- aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales ;
- allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Prime d'activité :

La loi de finances pour 2026 revalorise la prime d'activité de 50 € par mois et par bénéficiaire, en moyenne, et ce dès le 1^{er} avril.

Financée par l'État, la prime d'activité complète les revenus des travailleurs modestes afin d'encourager l'exercice ou la reprise d'une activité professionnelle.

Allocations familiales revalorisées au 1^{er} avril 2026 :

La base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) est revalorisée à hauteur de 0,8 % à compter du 1^{er} avril 2026. Elle s'élève à 478,16 € (contre 474,37 € depuis le 1^{er} avril 2025).

Cela impacte les allocations suivantes :

- allocations familiales ;
- prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) : prime à la naissance, prime à l'adoption, allocation de base ;
- prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- complément de libre choix du mode de garde (CMG) : garde à domicile, micro-crèche, assistante maternelle ;
- complément familial (famille de 3 enfants et plus) ;
- allocation de soutien familial (ASF) : enfant orphelin, enfant recueilli, parents séparés, enfant non reconnu ;
- allocation de rentrée scolaire ;
- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- prime de déménagement ;
- allocation forfaitaire en cas de décès d'un enfant.

À noter que les plafonds de ressources pour l'attribution de la complémentaire santé solidaire (C2S) sont également revalorisés au 1^{er} avril.

Comment bénéficier du chèque énergie en 2026 ? :

Les chèques énergie sont envoyés aux bénéficiaires du dispositif à partir du 1^{er} avril 2026.

L'identification des bénéficiaires se fait par le croisement des informations suivantes :

- des données fiscales, parmi lesquelles le revenu fiscal de référence et le nombre de personnes rattachées au foyer fiscal du titulaire du contrat de fourniture d'électricité ;
- le numéro de point de livraison d'électricité du logement.

Ces informations sont transmises à l'Agence de services et de paiement par l'administration fiscale, ainsi que par les gestionnaires de réseaux publics de distribution d'électricité et les fournisseurs d'électricité.

Si vous êtes identifié comme éligible au dispositif, le chèque vous sera envoyé automatiquement par l'Agence de services et de paiement.

Vous pouvez consulter le calendrier d'envoi estimé des chèques énergie, en fonction du département, pour les bénéficiaires identifiés automatiquement (ce calendrier concerne les bénéficiaires qui reçoivent le chèque au format papier).

L'aide au permis de conduire pour les apprentis est supprimée :

Depuis 2019, les apprentis majeurs pouvaient bénéficier d'une aide d'État pour financer leur permis de conduire. Cette aide forfaitaire de 500 € n'est désormais plus attribuée. Sa suppression figure dans la loi de finances pour 2026, publiée au Journal officiel le 20 février 2026. La mesure est entrée en vigueur le 21 février 2026.

Certains dispositifs continuent toutefois d'exister pour les jeunes, tels le permis à 1 € ou des aides locales. Le service 1jeune1permis vous permet d'identifier toutes les aides financières disponibles.

Plusieurs produits à base de nicotine interdits en France

À compter du 1^{er} avril 2026, les sachets de nicotine seront interdits en France. Ce sera également le cas d'autres produits oraux contenant de la nicotine, parmi lesquels :

- les billes ;
- les gommes à mâcher ;
- les pastilles ;
- les liquides.

Il s'agit d'une interdiction d'usage, d'acquisition, de détention et de vente, entre autres.

Cette interdiction ne concerne pas :

- les tabacs à chiquer ;
- les médicaments et dispositifs médicaux utilisés dans le cadre d'un sevrage tabagique (gommes pharmaceutiques, inhalateurs, etc.).

Hausse du reste à charge :

Le reste à charge devrait augmenter de 8 € pour certains actes médicaux lourds. Les soins coûtant plus de 120 € sont concernés tout comme d'autres actes complexes. La mesure, prévue par le projet de loi de financement de la sécurité sociale devrait permettre au gouvernement de rapporter 400 millions pour les caisses de l'État.

Impôt : l'abattement de 10 % sur les pensions de retraite :

Contrairement à ce que le gouvernement avait initialement annoncé, l'abattement de 10 % dont bénéficient les retraités sur leurs pensions n'a pas été remplacé par un forfait unique de 2 000 € par senior dans le Budget 2026.

Pour l'imposition des retraites perçues en 2026, l'abattement de 10 % suit la même progression que le barème de l'impôt, soit + 0,9 %. Il est désormais fixé à 454 € au minimum par pensionné et à 4 439 € au maximum par foyer fiscal.

Le cumul est possible avec l'abattement spécial en faveur des personnes âgées ou invalides.

Impôt : revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu :

La loi de finances 2026 revalorise le barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation (+0,9 %), afin de neutraliser son effet sur le niveau d'imposition des ménages.

Création d'une taxe sur les petits colis :

La loi de finances 2026 a instauré la création d'une taxe dite "taxe sur les petits colis", d'un montant de deux euros par article, afin de lutter contre la concurrence des plateformes e-commerce. Elle s'applique à partir du 1^{er} mars 2026 sur les colis :

- d'une valeur inférieure à 150 €,
- en provenance de pays tiers hors Union européenne.

Assurance chômage : bientôt des droits en baisse si vous signez une rupture conventionnelle :

Le temps est compté pour les salariés qui souhaitent quitter leur emploi avec une rupture conventionnelle. Un avenant à la convention Unédic prévoit de modifier les règles d'indemnisation de ces départs.

Les salariés pourront toujours percevoir les indemnités chômage, mais moins longtemps que pour un licenciement. La durée devrait passer à 15 mois (au lieu de 18) pour les moins de 55 ans et à 20,5 mois pour les 55 ans et plus (au lieu de 22,5 mois de 55 à 56 ans et 27 mois à partir de 57 ans). Les 55 ans et plus pourraient toutefois demander le maintien des durées habituelles en démontrant leurs démarches pour réaliser leur projet professionnel.

Cette baisse des droits est la solution adoptée par les partenaires sociaux pour dégager les 400 millions d'économie exigés par le gouvernement. L'accord déjà signé par les organisations patronales et, côté salariés, par la CFDT, la CFTC et FO, nécessite une loi avant d'entrer en vigueur, l'article L 5422-2 du code du travail devant être modifié.

Extension du repas à un euro :

Afin de lutter contre la précarité étudiante, la loi de finances 2026 instaure à tous les étudiants le repas (entrée, plat et dessert) à un euro dans les restaurants universitaires (restos U gérés par le CROUS). Cette mesure sera mise en place à partir du 1^{er} mai 2026.

Pour bénéficier du repas à un euro, les étudiants devront être inscrits dans l'enseignement supérieur et devront présenter leur carte d'étudiant dans les restos U.

Réouverture de MaPrimeRénov' :

L'absence de vote de budget fin 2025 a eu pour conséquence la suspension du guichet MaPrimeRénov'. L'adoption de la loi de finances 2026 permet la réouverture complète de MaPrimeRénov' à tous les ménages dans les mêmes conditions qu'en 2025. Un rendez-vous en espace conseil France Rénov' devient obligatoire avant le dépôt d'une demande d'aide MaPrimeRénov'.

Financement du permis :

Désormais, le financement de la préparation aux épreuves du permis de conduire du groupe léger (permis A1, A2, B1, B) via le compte personnel de formation (CPF) est limité aux demandeurs d'emploi ou aux salariés qui bénéficient d'un financement d'un tiers pour préparer ce type de permis.

Par ailleurs, l'aide aux apprentis pour financer leur permis de conduire est supprimée (voir page 14).

Les crises se suivent...

Qu'elles soient sanitaires, humanitaires, liées aux conflits armés, les crises se suivent et touchent de plein fouet tous les êtres vivants, l'environnement, la planète tout entière.

Les médias se font l'arbitre de l'information. Depuis le conflit au Moyen Orient, on parle moins de la guerre en Ukraine, comme s'il ne se passait plus grand-chose sur notre continent, et pourtant...

On ne peut que constater que l'homme est bien l'être vivant le plus belliqueux sur terre, et le plus maléfique aussi. Les siècles passent et les conflits persistent avec une ingéniosité diabolique à développer des armes toujours plus destructrices.

A qui profite le crime ?

L'or noir est toujours en première place avec le gaz, et le conflit au Moyen-Orient lui confère un pouvoir sur l'économie mondiale qui fait de nous des otages, tant nos besoins et notre dépendance sont encore élevés.

La décarbonation n'est décidément toujours pas d'actualité et la solution du tout électrique n'est peut-être pas la bonne non plus.

Les moteurs thermiques ou hybrides sont encore majoritaires et l'État profite bien des prix qui montent à la pompe pour encaisser les taxes sans réelle volonté d'alléger la note pour les citoyens qui n'ont d'autre solution que de passer à la caisse une fois de plus.

On parle de plus en plus de pénuries à la pompe et si le conflit perdure, il y aura peut-être un jour des rationnements, même si le gouvernement s'en défend.

Les conséquences de cette guerre n'ont pas de limite et s'étendent à la planète entière avec l'explosion des coûts dans l'industrie, le commerce, l'alimentation, bien sûr les transports, et j'en passe...

En attendant, certains se remplissent les poches, pendant que d'autres souffrent.

Le Gouvernement nous a prévenus, le quoi qu'il en coûte c'est terminé, plus de cadeaux. La révolte gronde, à commencer par les transporteurs routiers, Taxis, les pêcheurs, les aides à domicile, les infirmières, et tous ceux qui ont besoin d'un véhicule pour leur travail. Les conséquences vont bientôt se faire sentir et une nouvelle inflation nous guette. Une nouvelle hécatombe est probable avec la fermeture de petits commerces qui ne s'en sortiront plus, mais aussi d'entreprises, etc.

Il est vrai que le pessimisme est d'actualité tant que cette guerre durera et que le stratégique Détroit d'Ormuz sera sous contrôle iranien.

Et pendant ce temps, une fusée part dans l'espace faire le tour de la lune, en attendant qu'un homme y pose à nouveau les pieds.

Est-ce que fuir la planète terre en perdition est la solution ? On pourrait dire « Le bateau coule, les rats quittent le navire » et ceux qui ne pourront pas fuir, seront-ils condamnés à couler ?

Nous n'avons malheureusement pas le pouvoir et ne pouvons que subir. Alors, gardons le moral et vivons le moment présent. Personne ne sait de quoi demain sera fait !

M.U.

Brève...

La dépendance de l'Europe aux énergies fossiles

L'Europe doit réduire sa dépendance à l'importation d'énergies fossiles, l'une de "ses principales vulnérabilités" pesant sur la mission de la BCE de maintenir la stabilité des prix, a estimé un haut responsable de l'institution monétaire qui a appelé à investir dans une énergie propre et produite localement.

"La dépendance énergétique de l'Europe complique de plus en plus la tâche consistant à maintenir la stabilité des prix", a déploré dans une note de blog Frank Elderson, membre du directoire de la Banque centrale européenne et vice-président de son Conseil de surveillance.

Le Vieux continent doit "faire la transition maintenant ou payer cher plus tard", a estimé M. Elderson, appelant à "diminuer la dépendance aux combustibles fossiles importés" et à "accélérer une transition ordonnée vers des énergies propres produites localement".

Selon lui, "atteindre les objectifs du continent en matière d'énergie propre affaiblirait le lien entre la volatilité des marchés mondiaux et les prix intérieurs".

L'inflation dans la zone euro a grimpé à 2,5% sur un an en mars, atteignant son plus haut niveau depuis janvier 2025 en raison de l'envolée des prix de l'énergie liée à la guerre au Moyen-Orient.

Et face à cette flambée, l'institut de Francfort a revu en mars à la hausse sa prévision d'inflation pour 2026, à 2,6% contre 1,9% précédemment.

Selon M. Elderson, une stratégie de décarbonation "se traduirait par moins de chocs pour les ménages, les entreprises, les finances publiques et les marchés financiers - et, en fin de compte, par une plus grande stabilité macroéconomique et des prix plus stables".

L'investissement nécessaire est considérable - 660 milliards d'euros par an d'ici à 2030 selon la Commission européenne - mais "se concentrer uniquement sur ces coûts est profondément trompeur".

"Investir dans une énergie propre et durable remplace les dépenses substantielles consacrées aux combustibles fossiles", a-t-il estimé.

Pour le banquier central, "la question n'est plus de savoir si l'Europe peut se permettre cette transition" mais "si elle peut se permettre de ne pas la faire"...

Source : connaissancesenergies.org

Assurance chômage et rupture conventionnelle

la CFTC sauve le dispositif et protège les salariés

Dans son communiqué de presse du 2 mars dernier, la CFTC a fait savoir qu'elle signe l'avenant à la convention d'assurance-chômage.

Dans cette nouvelle négociation, les exigences budgétaires de l'État ont ciblé plus particulièrement les bénéficiaires de ruptures conventionnelles individuelles (RCI). La menace était claire : une suppression totale ou un coup de rabot aveugle sur ce dispositif. Pour la CFTC, la ligne directrice était limpide : la RCI a une véritable raison d'être pour les parcours professionnels, mais il devenait impératif d'y apporter des corrections ciblées pour stopper certains abus et pérenniser le système.

la CFTC a négocié des corrections raisonnables, guidées par une idée-force : la préservation du pouvoir d'achat des allocataires du régime.

- **Maintien des montants** : Le niveau des indemnités mensuelles reste totalement inchangé. Pour la CFTC, il était hors de question que le bénéficiaire s'appauvrisse.
- **Ajustement de la durée** : Seul le curseur de la durée d'indemnisation a été ajusté pour les bénéficiaires des RCI les plus importantes, avec pour seul objectif d'inciter à une reprise d'activité plus rapide.
- **Un accompagnement renforcé** : Conformément à l'Article 14.1 de l'accord, cette incitation s'accompagne de la mise en place immédiate d'un accompagnement personnalisé pour garantir un retour à l'emploi dans les meilleures conditions.

Parce que la recherche d'emploi n'est pas la même pour tous, la CFTC a fortement milité pour faire reconnaître la réalité du terrain et a obtenu des protections majeures pour les allocataires de plus de 55 ans et les ultramarins.

- L'accord acte la difficulté supérieure des seniors (+55 ans) à retrouver un emploi. Sous l'impulsion de la CFTC, un véritable « filet de sécurité » a été acté (Article 14.2) : la possibilité de prolonger l'indemnisation pour les seniors pouvant justifier d'une recherche active d'emploi.
- La CFTC a également imposé la prise en compte des spécificités de nos territoires ultra-marins. Leurs contextes économiques structurellement différents justifiaient un traitement particulier plus équitable.

En définitive, la CFTC a su peser de tout son poids, loin des clivages, des dogmes et en étant un acteur de la recherche du compromis. Cet accord traduit notre philosophie : corriger les dérives sans pénaliser financièrement les travailleurs.

Source : cftc.fr

un accord qui confirme la vitalité du dialogue social et renforce l'efficacité du régime d'assurance chômage

Le Gouvernement se félicite de l'accord négocié par les partenaires sociaux sur l'évolution des règles de l'assurance chômage.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont témoigné de la vitalité du dialogue social et de la capacité des partenaires sociaux à construire des réponses équilibrées aux défis auxquels notre système d'assurance chômage est confronté.

Cet accord respecte les demandes exprimées par le Gouvernement, avec un effort d'économies supérieur à 500 millions d'euros par an en moyenne sur la durée restante de la convention et près de 1 milliard d'euros en régime de croisière. Cet accord prend la mesure des enjeux de soutenabilité du régime et contribuera ainsi à sa consolidation financière.

Au-delà de cet objectif financier, les mesures retenues ont été conçues pour renforcer l'efficacité et l'équité du système, et favoriser un retour plus rapide à l'emploi des demandeurs indemnisés. Conformément aux orientations fixées, elles se concentrent notamment sur les ruptures conventionnelles, dont le recours a fortement progressé ces dernières années (+ 17 % entre 2019 et 2024) pour représenter désormais une part significative des dépenses d'indemnisation (26 %, soit environ 9,4 milliards d'euros).

L'accord prévoit ainsi une réduction de la durée maximale d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle, qui sera portée à 15 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 55 ans. La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors sera également ajustée. Ces évolutions, centrées sur un meilleur ciblage des droits et sur des paramètres d'indemnisation plus incitatifs, visent à mieux prévenir les phénomènes d'optimisation des droits liés à cette modalité de rupture, et à garantir dans le même temps un système d'assurance chômage plus juste, durable et efficace.

Les travaux d'évaluation conduits en France depuis les réformes engagées à partir de 2019, ainsi que les enseignements tirés des expériences internationales, montrent que de telles évolutions des règles contribuent à réduire la durée passée au chômage et à accélérer le retour à l'emploi. Les mesures retenues dans l'accord devraient ainsi se traduire par des effets positifs sur l'emploi, en accélérant les retours à l'activité, évalués à environ 15 000 retours à l'emploi supplémentaires.

Le Gouvernement salue la qualité des échanges qui ont permis d'aboutir à cet équilibre. Il avait fait le choix de faire confiance au dialogue social ; cet accord en confirme toute la pertinence.

Source : travail-emploi.gouv.fr

Le TFA dans l'eau potable : un polluant émergent à surveiller

Peu connu du grand public, le TFA est un polluant de la famille des PFAS de plus en plus présent dans l'eau du robinet. Très persistant et difficile à éliminer, il suscite de fortes inquiétudes sanitaires et fait désormais l'objet d'une surveillance renforcée.



L'acide trifluoroacétique (TFA) appartient à la famille des PFAS (substances per et polyfluoroalkylées). Il se distingue par sa très petite taille et sa structure simple, qui le rendent très mobile dans l'air, l'eau et l'environnement. Particulièrement stable en raison de la liaison carbone-fluor, très difficile à rompre dans sa structure chimique, il se dégrade très lentement dans l'environnement. On le retrouve dans les rivières, nappes phréatiques et dans l'eau potable. La contamination en TFA provient principalement de rejets directs ou de la dégradation d'autres PFAS, notamment certains gaz perfluorés (comme les hydrofluorocarbures utilisés comme réfrigérants dans les réfrigérateurs) ou des pesticides fluorés utilisés en agriculture.

Alertes sur sa présence dans l'eau du robinet

En janvier 2025, une étude de Générations Futures et l'UFC-Que Choisir alerte sur la présence généralisée du TFA dans l'eau du robinet. Il a été détecté dans 24 prélèvements sur 30.

Dans 20 prélèvements, les concentrations mesurées dépassent la limite de 100 ng/L, valeur de référence applicable aux pesticides et à leurs produits de dégradation jugés pertinents (un métabolite ou produit de dégradation est jugé pertinent s'il y a lieu de considérer qu'il pourrait engendrer un risque inacceptable pour la santé du consommateur). 100ng/L correspond également à la limite de qualité pour la somme des 20 PFAS dans la directive européenne sur l'eau potable, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2026.

Cette alerte fait écho à des travaux antérieurs : le Réseau européen d'action contre les pesticides (PAN Europe)

avait déjà signalé, dans une étude publiée en mai 2024, une contamination de l'eau potable par le TFA dans plusieurs pays européens.

Omniprésence dans l'eau potable confirmée par l'ANSES

Les résultats de la campagne nationale menée par l'ANSES entre 2023 et 2025 confirment la présence très répandue du TFA dans l'eau en France. Sur l'ensemble du territoire, 92 % des échantillons analysés — eaux brutes comme eaux destinées à la consommation humaine — contenaient du TFA.

La concentration médiane mesurée est d'environ 780 ng/L, avec des valeurs maximales pouvant atteindre 25 000 ng/L dans certaines zones pour l'eau traitée.

Toutefois, selon l'ANSES, aucune eau potable analysée ne dépassait 60 µg/L, valeur sanitaire indicative provisoire retenue par la Direction générale de la Santé (DGS).

Au vu de ces résultats, l'ANSES souligne que certains PFAS devraient être intégrés à la surveillance pérenne de l'eau, et cite explicitement le TFA.

Que prévoit la réglementation ?

Au niveau européen, depuis le 1^{er} janvier 2026, la nouvelle directive européenne sur l'eau potable rend obligatoire le contrôle de 20 PFAS dans l'eau destinée à la consommation humaine. La somme de ces 20 substances ne doit pas dépasser 0,10 µg/L (100 ng/L), et les autorités doivent procéder à des analyses régulières pour vérifier le respect de cette limite.

Le TFA ne fait pas partie, à ce stade, de la liste des 20 PFAS visés par cette directive européenne. En France, il sera intégré aux contrôles de l'eau potable à partir du 1^{er} janvier 2027.

Cette obligation est prévue par le décret n° 2025-1287 du 22 décembre 2025, relatif à la sécurité sanitaire des eaux destinées à la consommation humaine, pris en application de la loi n° 2025-188 du 27 février 2025. Les Agences régionales de santé (ARS) seront chargées de ce contrôle. Cette décision s'appuie notamment sur les résultats de la campagne nationale menée par l'ANSES, qui a mis en évidence la présence généralisée du TFA dans l'eau.

Dans son avis rendu en juillet 2024, le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a préconisé de solliciter l'ANSES afin d'élaborer en urgence une valeur sanitaire de gestion pour le TFA.

Dans l'attente des travaux européens menés par l'EFSA, dont les résultats sont attendus à l'été 2026, une valeur sanitaire indicative de 60 µg/L a été retenue, avec un objectif plus protecteur fixé à 10 µg/L.



Pourquoi le TFA est-il préoccupant ?

Son contrôle et sa surveillance sont essentiels pour anticiper un risque sanitaire à long terme et mieux protéger les ressources en eau. Sur le plan sanitaire, les connaissances scientifiques sur le TFA restent encore partielles. Toutefois, il est soupçonné d'être toxique pour le foie, toxique pour la reproduction et pourrait également avoir des effets de perturbation endocrinienne.

Cette incertitude toxicologique constitue en elle-même un enjeu, car les niveaux d'exposition de la population augmentent, alors qu'aucune valeur sanitaire définitive n'est encore établie.

Par ailleurs, le TFA provient de la dégradation de nombreux PFAS et de pesticides fluorés. Ainsi, même lorsque certaines substances sont progressivement retirées du marché, le TFA continue de se former et de s'accumuler dans l'environnement.

De plus, les traitements classiques des stations de production d'eau potable ne permettent pas de l'éliminer efficacement, ce qui en fait un polluant particulièrement persistant et difficile à maîtriser.

Source : clcv.org

Une retraite bien méritée !

Nicole, tu as pris ta décision ; elle est maintenant irrévocable !

L'heure est venue de prendre un peu de repos. La retraite est la deuxième partie de la vie, celle où l'on peut enfin souffler et s'occuper de soi, de ceux que nous aimons, et profiter pleinement de la vie !

Tu vas nous manquer. Tu vas manquer à la Fédération CFTC-CMTE et à tous ceux qui t'ont côtoyée et appréciée pour tes compétences, ta disponibilité, ta discrétion et ta gentillesse.

Tu as débuté ta carrière à la CFTC Mineurs du Nord/Pas-de-Calais en 1982, toujours dans les chiffres, jusqu'au jour où la Fédération a eu besoin d'une comptable. Tu n'as pas hésité à faire tous les jours le trajet du Nord jusqu'à Paris, malgré les années et la fatigue accumulées. Après avoir pris ta retraite en 2023, tu as accepté de venir encore deux jours par semaine jusqu'au 31 mars 2026.

La Fédération CFTC-CMTE te remercie profondément pour tout ce que tu as apporté par ta présence et ton travail à la CFTC durant ces 44 années, et salue ta conscience professionnelle et ta bienveillance.

Lors du Conseil fédéral du 31 mars dernier, un pot de départ a été organisé en ton honneur. Le Président, Francis OROSCO, t'a chaleureusement remerciée et honorée pour tes années de travail à la Fédération. Eric GROH, Trésorier de la Fédération, ému, a loué une collaboration sans faille et une belle amitié. Il est vrai que vous vous connaissez depuis très longtemps tous les deux. On peut parler avec humour d'un vieux couple qui a commencé chez les mineurs, dont vous êtes issus tous les deux. Je n'oublie pas Joseph MUNICH, le Trésorier adjoint et responsable formation, avec qui tu partageais ton bureau. La reconnaissance est unanime et tout le Conseil se joint à eux, tout comme tes collègues Cléo, Martine, Elisa, mais aussi Michèle déjà retraitée qui a fait la route pour l'occasion.

La CFTC, on y travaille, on y vit, c'est un peu comme une famille qu'on ne quitte jamais vraiment.

Nicole, tu resteras dans nos cœurs et la porte te sera toujours ouverte.

Nous te souhaitons une merveilleuse et longue retraite. Tu l'as amplement méritée !

M.U.



Formations fédérales



À Dijon...

La formation de mars s'est tenue à Dijon.

Il s'agit d'une formation initiale CFTC, animée par Vanessa Nogues et Pierre Bailly.

- 14 stagiaires ont participé à cette session.
- Les thèmes abordés ont été les suivants :
 - Histoire du syndicalisme et de la CFTC
 - L'organisation interne de la CFTC :
 - valeurs
 - type d'actions
 - les différences avec les autres Organisations syndicales
- Les mandats syndicaux dans les entreprises, rôle des IRP
- Les mandats externes à l'entreprise
- La production des mandats syndicaux
- Les ressources internes de la CFTC à disposition
- Les positions sociales et les valeurs de la CFTC dans son entreprise.



Bienvenue à tous ces nouveaux adhérents qui rejoignent notre CFTC.

Nous espérons qu'ils se retrouvent dans nos valeurs.

À très vite...

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

À Niederbronn...

La formation risques psychosociaux (RPS) s'est tenue du 15 au 17 avril 2026.

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

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Identifier les risques psychosociaux (RPS) et leurs enjeux (stress, burn-out, souffrance au travail),
- Comprendre le cadre réglementaire et les obligations de l'employeur en matière de RPS,
- Prévenir et agir face au harcèlement moral, sexuel et aux comportements sexistes,
- Évaluer les actions de prévention des RPS et préserver sa santé mentale,
- S'impliquer dans une démarche de prévention et adopter des comportements adaptés au travail en lien avec les valeurs de la CFTC.



Merci à tous les stagiaires pour leur implication et leur attention.

Isabelle ASSELINEAU

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 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

Complète

Juin 2026

du 17 au 19 juin
NIEDERBRONN
Développer sa section

Complète

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)

Complète

Décembre 2026

du 30 novembre au 02 décembre
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

du 09 au 11 décembre
PARIS

Formation initiale des mandatés et élus (FIME)



Socialement responsable

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



“ Pour protéger mes salariés, ma mutuelle compose la solution parfaite.”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d'une offre santé labellisée pour vos salariés, conforme à vos obligations conventionnelles et adaptée à votre secteur d'activité.

- Une amélioration des garanties santé : hospitalisation, optique, dentaire...
- Plusieurs niveaux de protection au choix pour couvrir vos salariés et leurs ayants-droit.
- Des services facilitants votre quotidien et celui de vos équipes : espace entreprise, ateliers de prévention, fonds social et solidaire.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous au 01 86 65 74 73
ou sur aesio.fr



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. 24-205-032-1

MANIFESTE

AVANÇONS *collectif*

La santé de chacun et celle de la société sont interdépendantes et directement impactées par de nombreux facteurs : nos modes de vie et nos conditions de travail, les inégalités sociales, la richesse des relations humaines ou encore la qualité des milieux naturels.

Il y a urgence à agir.

Harmonie Mutuelle engage le combat des déterminants de santé en mobilisant le pouvoir du collectif, cette force incomparable qui fait émerger à travers l'écoute et le partage, des réponses communes. Une force que le mutualisme, riche d'une longue histoire de luttes et d'engagements, amplifie grâce à son modèle non lucratif, son fonctionnement démocratique et ses valeurs solidaires.

Aujourd'hui, en tant qu'entreprise mutualiste à mission, nous faisons le choix d'avancer collectif face à ces enjeux fondamentaux.

Avancer collectif, c'est être acteur des transformations sociales et environnementales. En collaborant avec l'ensemble des parties prenantes, nous enrichissons nos solutions et nous proposons un accompagnement de la santé globale des individus, qui prend pleinement en compte ses interdépendances avec la santé de la société et des écosystèmes.

Avancer collectif, c'est se battre pour une société plus solidaire. En apportant à chacun des réponses collectives qui s'appuient sur les solidarités du quotidien, nous luttons pour répondre à l'émergence de nouvelles fragilités dans les territoires et dans les parcours de travail et de vie, avec l'aide de nos partenaires.

Avancer collectif, c'est agir au plus près de chacun au cœur des territoires. En intervenant au cœur des territoires, à travers l'implication de nos collaborateurs et de nos représentants élus, en nous appuyant sur l'efficacité de notre réseau de santé et sur la force du Groupe VYV, nous identifions et nous répondons au mieux aux attentes de chacun.

Avancer collectif, c'est être le partenaire des acteurs de l'économie sociale et solidaire, des entreprises et des employeurs qui s'engagent pour renforcer leur impact positif sur la société. En les accompagnant dans la protection et la valorisation du potentiel humain, levier de leur performance, nous agissons ensemble pour le bien commun.

Avancer collectif, c'est encourager les nouvelles formes d'entraide et d'engagement citoyen. En mettant en relation les femmes et les hommes, nous leur offrons les moyens de mobiliser et d'amplifier leurs réseaux d'entraide et d'action, pour que chacun puisse devenir un acteur éclairé et efficace de sa santé.

Avancer collectif, c'est le choix d'Harmonie Mutuelle pour servir sa mission envers la société de manière durable et responsable.

Agir sur les facteurs économiques, sociaux et environnementaux qui améliorent la santé des personnes et celle de la société en mobilisant la force des collectifs.

C'est notre raison d'être.

C'est ce qui nous inspire. C'est le combat que nous menons chaque jour à vos côtés, notre engagement pour mieux vous protéger et permettre à chacun de construire l'avenir en confiance.



**Harmonie
mutuelle**

GR O U P E **vyv**