Fédération cftc CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel



n°131 Août - Septembre - Octobre 2026 - Prix 1 €



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet – 75015 Paris – BASEL





Le mot du Président et du Secrétaire général

Chères adhérentes, chers adhérents,
Chères militantes, Chers militants de la Fédération CMTE,

Après cette période estivale, nous espérons que chacune et chacun d'entre vous a pu profiter pleinement de quelques jours de repos bien mérités.

Nous souhaitons surtout que ces congés aient été l'occasion de retrouver vos familles et vos proches, de partager de bons moments, de vous ressourcer et de prendre du temps pour vous, loin, autant que possible, des contraintes et du rythme parfois intense de la vie professionnelle.

Ces moments sont précieux. Ils nous rappellent combien l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et la vie familiale doit rester une priorité. Le droit aux congés, au repos et à la déconnexion est une conquête sociale essentielle qu'il nous appartient de défendre.

Une rentrée qui nous rassemble

Le mois de septembre marque désormais le retour à l'activité pour beaucoup d'entre nous. Avec cette rentrée reviennent les dossiers, les préoccupations professionnelles, mais également les nombreux défis auxquels les salariés sont confrontés.

Dans un contexte où les conditions de travail, le pouvoir d'achat, les salaires, l'emploi, les retraites et la protection sociale restent au cœur de nos préoccupations, notre engagement collectif et notre solidarité sont plus que jamais indispensables.

La Fédération CMTE sera, comme toujours, présente aux côtés de ses adhérents, de ses militants et de l'ensemble des salariés pour écouter, accompagner, informer, défendre et revendiquer.

Notre force repose sur notre capacité à rester unis, solidaires et mobilisés. Chaque adhérent, chaque militant, chaque section contribue à faire vivre notre Fédération CFTC-CMTE et à porter nos valeurs au quotidien.

Ensemble pour cette nouvelle rentrée !

Cette rentrée est donc l'occasion de reprendre collectivement notre action avec détermination, mais également avec l'énergie que nous espérons tous avoir retrouvée pendant cette période estivale.

À toutes celles et ceux qui reprennent le chemin du travail, à celles et ceux qui n'ont pas encore pu prendre leurs congés, ainsi qu'à tous nos militants qui poursuivent leur engagement au quotidien, la Fédération CMTE vous souhaite une excellente rentrée.

Continuons ensemble à défendre nos droits, nos acquis sociaux et à en conquérir de nouveaux.

Bonne rentrée à toutes et à tous !

Francis OROSCO	**Eric SEKKAI**
Président fédéral	**Secrétaire général**

sommaire

- Le mot du Président 3
- Le dossier du mois 4-9
  - Prime d'activité 2026
  - Rupture conventionnelle : moins de droits au chômage
- Actualités sociales 10-13
  - Argenteuil : la fin d'une usine emblématique, après des années d'incertitude
  - ArcelorMital signe avec EDF un contrat d'approvisionnement d'électricité nucléaire
  - La fin du gaz bon marché
- 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 plan épargne retraite après 70 ans
- La vie du mouvement 20-22
  - 50e anniversaire de la catastrophe du Puits Vouters
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2027

La CFTC CMTE sur cftccmte

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. : 0431 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
4e trimestre 2026

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Prime d'activité 2026 : tout savoir sur le montant, le calcul et les conditions



La prime d'activité est une aide financière, versée par la Caisse d'allocations familiales (Caf) ou par la Mutualité sociale agricole (Msa). Elle permet de compléter les ressources des personnes ayant de faibles revenus, malgré l'exercice d'une activité professionnelle. Conditions pour en bénéficier, montant pour l'année 2026, mode de calcul, demande, versement, découvrez tout ce que vous devez savoir !

Qu'est-ce que la prime d'activité ?

La prime d'activité est une aide sociale qui remplace le "RSA activité" et la "prime pour l'emploi", depuis 2016. Cette prestation est versée par la Caf ou par la Msa, si vous relevez du régime agricole

Elle vise à renforcer le pouvoir d'achat des personnes disposant de faibles revenus malgré l'exercice d'un métier. Son objectif est d'encourager les bénéficiaires à se maintenir dans l'emploi par l'exercice ou la reprise d'une activité, en complétant leurs revenus professionnels (1).

Attention ! *Il est important de ne pas confondre la prime d'activité avec la PPV (prime de partage de la valeur) ou avec la prime d'ancienneté qui fait partie des avantages liés à l'ancienneté en entreprise.*

Qui peut bénéficier de la prime d'activité ?

La prime d'activité s'adresse aux salariés du privé, mais pas uniquement.

En effet, les fonctionnaires, les agriculteurs, les indépendants et professions libérales, les micro-entrepreneurs et les travailleurs dans un Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) peuvent également en bénéficier.

Les étudiants salariés et apprentis ont, eux aussi, droit à cette prime, mais sous conditions : ils doivent percevoir un revenu mensuel supérieur à 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) net depuis au moins 3 mois, multiplié par 169 (soit, 1.117,26 euros depuis le 1er janvier 2026) (2).

Les salariés placés en chômage partiel sont également concernés par la prime d'activité, si leurs revenus sont modestes.

Comment toucher la prime d'activité ? Les critères d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier de la prime d'activité, vous devez remplir les conditions suivantes (3) :

- être âgé de plus de 18 ans ;
- résider en France de manière stable et effective ;
- exercer une activité professionnelle et percevoir des revenus modestes (ou être indemnisé au titre du chômage partiel) ;
- être de nationalité française, citoyen de l'Espace économique européen (EEE), Suisse ou être citoyen d'un autre pays et séjourner en France de façon régulière depuis au moins 5 ans ;
- ne pas être en congé parental d'éducation, en congé sabbatique, en congé sans solde, ni en disponibilité (sauf si vous percevez des revenus d'activité) ;
- ne pas être travailleur détaché temporairement en France.

Bon à savoir : *si vous ne travaillez pas, vous n'avez pas droit à la prime d'activité. Cependant, peut-être pouvez-vous percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Renseignez-vous sur vos droits !*

Quel est le plafond de revenu pour toucher la prime d'activité ?

- des ressources de votre foyer ;
- de votre situation familiale : le montant des droits est majoré pour les personnes isolées qui assument la charge d'un ou de plusieurs enfants, ainsi que pour les femmes enceintes isolées à condition qu'elles aient effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux (5).

Il est donc complexe de fixer un plafond de revenu, puisque de nombreux facteurs sont à prendre en compte dans le calcul du versement de cette prime.

La période de référence utilisée pour calculer le montant de votre prime d'activité, correspond au trimestre précédant celui de son versement.

Quels revenus doit-on déclarer pour la prime d'activité ?

Les ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité sont (6) :

- les ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou assimilés (revenus d'activité salariée ou non, indemnité d'activité partielle, indemnités journalières perçues pendant le congé de maternité, le congé supplémentaire de naissance (7), de paternité ou d'adoption, etc.) ;
- les revenus de remplacement des revenus professionnels (allocations chômage, pensions alimentaires, etc.) ;
- l'avantage en nature qui résulte de la mise à disposition d'un logement à titre gratuit, déterminé de manière forfaitaire ;
- les prestations et les aides sociales, à l'exception de certaines d'entre elles en raison de leur finalité sociale particulière ;
- les autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu (IR).

Sont exclues des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité : les prestations et aides sociales, telles que l'allocation de rentrée scolaire, le RSA, la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée à la personne qui est en congé de présence parentale, ou encore, les gratifications de stage, pour n'en citer que quelques-unes.

Les bénéficiaires n'ont pas à remplir eux-mêmes leur déclaration. Ils reçoivent une déclaration préremplie par la Caf ou la Msa, avec le montant net social qui a été transmis par l'employeur ou les organismes versant des prestations sociales. Il convient de compléter la déclaration en ajoutant tous les autres types de revenus (pensions alimentaires, revenus des travailleurs indépendants, revenus perçus à l'étranger, dons, etc.) (8).

Quel est le montant de la prime d'activité en 2026 ? Une revalorisation en avril de chaque année

En principe, le montant forfaitaire mensuel de la prime d'activité est revalorisé le 1er avril de chaque année, en fonction de l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation en France, hors tabac (9).

Exceptionnellement, le Gouvernement peut mettre en place une revalorisation de la prime d'activité en cours

d'année, et notamment lorsque l'inflation est trop élevée.

Le montant forfaitaire mensuel de la prime d'activité s'élève, depuis le 1er avril 2026, à 638,28 € par mois (10). Il s'agit du montant de base, applicable pour un foyer d'une seule personne.

Ce montant forfaitaire varie en fonction de la composition du foyer, du nombre d'enfants à charge, des revenus professionnels, ainsi que d'éventuelles bonifications. Ce montant forfaitaire est ensuite soustrait des ressources prises en compte pour le foyer.

Comprendre le calcul de la prime d'activité avec une simulation du montant de base

La prime d'activité est calculée en réalisant la différence entre (11) :

- un montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, augmenté d'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer égale à 59,85 % (61 % auparavant) (12), et qui peut faire l'objet d'une ou de plusieurs bonifications ;
- et les ressources du foyer (uniquement celles prises en compte pour le calcul de la prime d'activité).

Formule de calcul de la prime d'activité : Montant de la prime d'activité = (montant forfaitaire éventuellement majoré de 59,85 % des revenus professionnels bonifications individuelles) - les ressources prises en compte du foyer.

Rappel : *le montant forfaitaire, qui sert de base de calcul à la prime d'activité, est égal à 638,28 € depuis le 1er avril 2026 (mis à jour tous les ans). Ce montant est applicable à un foyer composé d'une seule personne. Il est majoré en fonction de la composition du foyer (12).*

Majoration du montant forfaitaire :

- 50 % lorsque le foyer comporte 2 personnes ;
- 30 % pour chaque personne supplémentaire présente au foyer et à la charge de l'intéressé ;
- 40 % à partir de la 3ème personne, lorsque le foyer compte plus de 2 enfants ou personnes de moins de 25 ans à charge (à l'exception du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin de l'intéressé).

Majoration en cas d'isolement (12) :

- 128,412 % pour une personne isolée ;
- 42,804 % pour chaque enfant à charge.

Bon à savoir : *un simulateur est disponible en ligne sur le site internet de la Caf ou de la Msa, afin d'obtenir une estimation la plus proche de votre situation personnelle.*



Comment s'effectue le versement de la prime d'activité ?

Lorsque vous demandez à bénéficier de la prime d'activité, elle vous est, en principe, versée pour une durée de 3 mois. Vous devez renouveler votre demande chaque trimestre.

Pour cela, il faut déclarer tous les 3 mois, les revenus du trimestre précédent.

Vous avez droit à la prime d'activité, à compter du jour où vous déposez la demande et, plus précisément, à partir du 1er jour du mois au cours duquel vous avez déposé votre demande de prime d'activité auprès de la Caf ou de la Msa (13). La prime d'activité est versée mensuellement à terme échu (une fois le mois écoulé) (14).

Exemple : *Vous avez fait une demande de prime d'activité auprès de la Caf le 1er janvier 2026. Si vous remplissez les conditions nécessaires, vos droits sont ouverts au titre du mois de janvier. Vous percevrez donc la prime correspondant à ce mois, mais son versement n'interviendra qu'à partir du mois de février.*

Bon à savoir : *le versement de la prime d'activité n'est pas rétroactif. Ainsi, lorsque vous faites une demande, vous ne pouvez en bénéficier que pour les mois à venir, même si votre situation vous permettait d'en bénéficier avant, mais que vous n'en aviez pas fait la demande.*

Pour finir, la prime d'activité n'est pas versée, dès lors que son montant est inférieur à 15 € (15).

Le montant de la prime d'activité peut-il être révisé ?

Le montant de la prime d'activité est, en principe, fixé pour 3 mois et reste inchangé durant cette période (16).

Il ne tient pas compte des changements de ressources de votre foyer pendant cette période.

Par dérogation, le montant de l'allocation peut être révisé entre 2 réexamens périodiques, si (17) :

- vous vous retrouvez en situation d'isolement et devez assumer la charge d'un ou de plusieurs enfants ;
- vous vous retrouvez en situation d'isolement alors que vous êtes en état de grossesse (à condition d'avoir effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux).

Dans ce cas, la modification des droits prend effet à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel s'est produit l'événement modifiant la situation de l'intéressé.

Comment faire la demande de prime d'activité ?

La demande de prime d'activité peut se faire directement sur le site internet de la Caf ou de la Msa, jusqu'au 15e jour du mois en cours.

Si vous êtes déjà allocataire, munissez-vous de votre numéro d'allocataire, ou de votre identifiant Msa, et de votre code secret pour faire votre demande en ligne. Si vous ne parvenez pas à réaliser la demande en ligne, vous pouvez vous rendre directement dans votre Caf ou votre Msa.

Quand faire la prochaine déclaration à la Caf ?

La déclaration trimestrielle de ressources à la Caf étant désormais préremplie, vous devez la valider tous les 3 mois sur le site internet de la Caf ou de la Msa, en vérifiant et complétant si besoin les informations sur les revenus du foyer.

Le montant de la prime d'activité pourra alors être réévalué en fonction des changements de votre situation familiale et professionnelle.

Si la réévaluation montre que vous ne remplissez plus les conditions, le versement s'arrête au 1er jour du mois concerné.



Source : juritravail.com

Références :

(1) Article L841-1 du Code de la Sécurité sociale
(2) Articles L842-2 et R512-2 du Code de la Sécurité sociale
(3) Articles L842-1 et L842-2 du Code de la Sécurité sociale
(4) Article L842-3 du Code de la Sécurité sociale
(5) Article L842-7 du Code de la Sécurité sociale
(6) Articles L842-4, R844-1, R844-2, R844-3, R844-4 et R844-5 du Code de la Sécurité sociale
(7) Décret n°2026-535 du 25 juin 2026 relatif à la prise en compte des indemnités journalières de naissance dans le calcul du revenu de solidarité active et de la prime d'activité
(8) Décret n° 2025-185 du 26 février 2025 portant généralisation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du revenu de solidarité active et de la prime d'activité
(9) Articles L842-3 et L161-25 du Code de la Sécurité sociale
(10) Décret n°2026-222 du 30 mars 2026 portant revalorisation légale et exceptionnelle de la prime d'activité
(11) Décret n°2025-292 du 29 mars 2025 relatif au calcul de la prime d'activité
(12) Article D843-1 du Code de la Sécurité sociale
(13) Articles L843-2 et R846-2 du Code de la Sécurité sociale
(14) Article R846-3 du Code de la Sécurité sociale
(15) Article D846-2 du Code de la Sécurité sociale
(16) Articles L843-4 et D846-1 du Code de la Sécurité sociale
(17) Article R843-2 du Code de la Sécurité sociale

Rupture conventionnelle : moins de droits au chômage



Depuis le 1er septembre 2026, les salariés quittant leur entreprise en accord avec leur employeur sont indemnisés par l'assurance chômage moins longtemps qu'après un licenciement. Ce qui change avec cette mesure.

La rupture conventionnelle victime de son succès ?

Créée en 2008, elle est passée de 192 000 en 2010 à 517 000 en 2025. Souple, rapide à mettre en œuvre, elle permet au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de quitter son emploi avec les mêmes droits au chômage qu'après un licenciement, contrairement à la démission. Autre différence notable avec cette dernière, la rupture conventionnelle exige l'accord de l'employeur (voir encadré page 9).

La Dares, la direction qui produit des études et des statistiques pour le ministère du Travail, a dressé le profil des salariés qui bénéficient du dispositif (Dares Focus, juillet 2026). Il s'agit plutôt de cadres, diplômés, avec une durée d'indemnisation plus longue (18 mois et plus), une allocation plus élevée (+ 13 €) et un retour à l'emploi moins rapide, que rien n'explique. Rien d'étonnant donc à ce que le gouvernement, à la recherche d'économies, souhaite freiner le coût de la rupture conventionnelle pour l'assurance chômage en la rendant moins attrayante. Pour l'employeur, le forfait social (contribution payée par l'employeur sur la partie de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales) a été relevé de 30 % à 40 % au 1er janvier 2026. Et à compter du 1er septembre, la durée d'indemnisation des salariés au chômage baisse. Cela résulte de l'accord négocié par les partenaires sociaux, à la demande du gouvernement, avec pour objectif de dégager 400 millions d'euros d'économies par an (avenant n°3 du 25.2.26 au protocole d'accord du 10.11.23 relatif à l'assurance chômage, transposé par la loi n°2026-470 du 11.6.26). L'article L5422-2 du code du travail prévoit désormais que la durée d'indemnisation chômage peut dépendre du mode de rupture du contrat de travail.

Jusqu'à 6,5 mois d'indemnisation en moins

Depuis le 1er septembre 2026, les salariés qui quittent leur emploi à la suite d'une rupture conventionnelle voient la durée de leur indemnisation par France Travail diminuer de 3 mois pour les moins de 55 ans, de 2 mois pour les 55-57 ans, et de 6 mois et demi pour les 57 ans et plus. Ces durées s'appliquent aux ruptures conventionnelles homologuées par la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités à partir du 1er septembre 2026.

Seule la rupture conventionnelle individuelle (RCI) est concernée par ce changement, les ruptures conventionnelles collectives ne le sont pas (voir encadré page 9).

Après 12 mois d'indemnisation, les demandeurs d'emploi de 55 ans et plus pourront demander la prolongation de leur durée d'indemnisation - de 2 mois pour les moins de 57 ans et de 6,5 mois pour les 57 ans et plus -, après un examen de leur situation par France Travail. Pour obtenir cette prolongation, ils devront faire la preuve qu'ils recherchent activement un emploi.

Les syndicats de salariés et d'employeurs se sont divisés sur cette réforme. Si la CGT et la CFE-CGC s'y sont fermement opposées – la CGT reprochant notamment aux entreprises d'utiliser la rupture conventionnelle comme un licenciement déguisé -, la CFDT et la CFTC ont signé l'accord. Elles estiment qu'il s'agit d'un moindre mal permettant de préserver le dispositif et d'écarter la dégressivité des allocations, un temps évoquée par le gouvernement, en garantissant un accompagnement renforcé de France Travail pour les salariés concernés. Les modalités de cet accompagnement ne sont toutefois pas encore précisées.

En application du principe de la contracyclicité de l'assurance chômage, entré en vigueur en 2022, ces durées d'indemnisation pourraient être revues à la hausse en cas de nette dégradation des chiffres de l'emploi. Une hypothèse qui, selon l'Unédic, n'est pas à l'ordre du jour. Pour que le mécanisme se déclenche, il faudrait que le taux de chômage atteigne 9 %. Or, il s'élevait à 8,1 % au 1er semestre 2026.

Des stratégies de contournement

Salariés et employeurs pourraient adopter de nouvelles pratiques afin de rompre le contrat de travail à moindre coût pour l'employeur, tout en permettant au salarié de conserver sa durée d'indemnisation chômage. Ils pourraient notamment être tentés de recourir au licenciement « fictif » pour faute grave. Dans ce cas, le salarié n'a pas droit à une indemnisation de licenciement (comme lorsqu'il démissionne) mais il perçoit son indemnité compensatrice de congés payés et bénéficie de l'intégralité de ses droits au chômage.

« *Nous pensions que la hausse de la contribution patronale spécifique appliquée à l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle allait détourner une partie des entreprises du dispositif. Il n'en est rien* », constate Florent Schneider, juriste et responsable du pôle droit social du cabinet d'expertise comptable Wagner et associés. Le dispositif reste largement plébiscité. L'expert avance une explication simple : « *Quand une entreprise propose une rupture conventionnelle à un salarié, c'est bien souvent parce que la relation de travail s'est dégradée, sans pour autant qu'il existe une cause assez sérieuse de licenciement. En pareille situation, le coût de l'opération devient secondaire.* » Ce qui importe c'est un départ du salarié rapide et sécurisé. Florent Schneider ne croit pas non plus à une explosion des solutions de contournement, tel que le licenciement pour faute grave, beaucoup moins sûr pour l'entreprise. « *Celui-ci présente un plus fort risque de contestation et peut, en cas de contrôle, être constitutif d'un délit de facilitation de la fraude sociale* », souligne le juriste. Le législateur pourrait d'ailleurs réagir si la pratique se développait. « *Il l'a fait par le passé, poursuit-il. Depuis 2023, pour limiter les effets des abandons de poste fictifs sur l'assurance chômage, il a instauré une présomption de démission* ».

La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective

La rupture conventionnelle individuelle est l'un des modes de rupture du contrat à durée indéterminée. Le salarié et l'employeur peuvent en prendre l'initiative, mais elle doit être conclue d'un commun accord. Contrairement à la démission, laissée à la seule initiative du salarié, elle ouvre droit à une indemnité négociée, au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié bénéficie aussi de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), versée par France Travail, s'il remplit les conditions requises : avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois pour les moins de 55 ans, ou sur les 36 derniers mois pour les 55 ans et plus. La rupture conventionnelle peut aussi être collective : ouverte à l'initiative de l'employeur, et négociée avec les représentants du personnel, dans le cadre d'un accord collectif. Elle permet aux salariés qui le souhaitent de se porter candidat au départ. L'employeur décide qui peut en bénéficier, en application des critères définis dans l'accord collectif.

Durée d'indemnisation à partir du 1er septembre 2026

Âge à la fin du contrat de travail	Licenciement, démission légitime, fin de CDD…	Rupture conventionnelle
Moins de 55 ans	18 mois	15 mois
Entre 55 et 57 ans	22,5 mois	20,5 mois*
57 ans et plus	27 mois	20,5 mois*

*Sur demande à France Travail et sur justification d'une recherche active d'emploi, la durée pourra être allongée de 2 mois pour les chômeurs âgés d'au moins 55 ans et de 6,5 mois pour ceux de 57 ans et plus.

Une solution, la démission légitime

En revanche, la baisse de la durée d'indemnisation pourrait amener des salariés à s'intéresser à un autre dispositif de rupture : « *la démission légitime pour reconversion professionnelle, qui existe depuis 2018, permet, sous réserve de la validation du projet par France Travail de bénéficier d'allocations chômage pendant 18 mois* », souligne Florent Schneider.

Maître Grégory Olczak-Godefert, du cabinet Fidal, souligne que cette réforme peut être saisie par des salariés désireux de quitter leur emploi, pour suggérer un licenciement, avec une indemnité négociée d'autant plus importante que l'employeur n'aura pas à payer le forfait social. « *Nous avons déjà eu des cas de salariés qui ont mis cet argument en avant auprès de leur employeur* », confie-t-il. Cependant, la prise de risque est grande pour l'entreprise. Le divorce à l'amiable qu'est la rupture conventionnelle a donc encore de beaux jours devant lui. Jusqu'à une prochaine réforme ?

Source : Le Particulier n°1244

Argenteuil : la fin d'une usine emblématique, après des années d'incertitude

Une page se tourne pour le site historique de fabrication des marques Decléor et CARITA

C'est une véritable fin d'aventure industrielle qui se profile à Argenteuil. En juillet 2026, la fermeture définitive du site emblématique, historiquement spécialisé dans la fabrication des produits des marques Decléor et CARITA, a été annoncée.

Une décision qui marque l'aboutissement de plusieurs années de transformations, de restructurations et d'inquiétudes pour les salariés.

Un site cédé par L'Oréal en 2016

L'histoire récente du site prend un tournant majeur en 2016, lorsque L'Oréal cède l'usine au groupe ANJAC.

Pendant plusieurs années, les salariés ont continué à faire vivre le savoir-faire et l'expertise du site d'Argenteuil. Mais progressivement, les difficultés se sont accumulées jusqu'à conduire, début 2025, à un premier Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

À l'époque, l'objectif affiché était de sauver le site et de lui donner de nouvelles perspectives.

La stratégie retenue par la direction du groupe consistait notamment à transférer l'activité de conditionnement vers le site de Valréas, tout en maintenant à Argenteuil l'expertise et l'activité de fabrication.

Ce choix devait permettre de préserver l'avenir du site.

Un an plus tard, la situation s'est encore dégradée

Malheureusement, les résultats espérés n'ont pas été au rendez-vous.

Au cours de l'année qui a suivi la réorganisation, une grande partie des clients a cessé de travailler avec le groupe, fragilisant encore davantage l'activité d'Argenteuil.

Les salariés, déjà durement touchés par le PSE de 2025 et les suppressions de postes, ont alors vu les perspectives du site s'assombrir de nouveau.

En juillet 2026, l'inévitable est finalement annoncé : la fermeture définitive du site d'Argenteuil.

Pour les salariés qui ont consacré parfois de nombreuses années de leur vie professionnelle à cette usine, cette annonce constitue un nouveau choc et signe la disparition d'un site industriel chargé d'histoire et de savoir-faire.

La CFTC avait anticipé le risque dès le PSE de 2025

Face aux incertitudes qui pesaient déjà sur l'avenir du site, les équipes CFTC avaient fait le choix, lors des négociations du PSE de 2025, de ne pas se contenter des engagements immédiats de la direction.

Elles avaient négocié et obtenu une clause de garantie d'emploi d'une durée de deux ans.

Cette disposition prévoyait également qu'en cas de fermeture du site pendant cette période, les mesures négociées dans le cadre du PSE de 2025 seraient applicables dans les mêmes conditions aux salariés concernés.

Un choix de négociation particulièrement important aujourd'hui.

Alors que la fermeture est désormais annoncée, cette garantie permet aux salariés restés sur le site d'aborder cette nouvelle épreuve avec davantage de protections et de visibilité sur leur avenir.

Les négociations continuent

Pour autant, rien n'est terminé.

Les équipes CFTC sont actuellement en discussion afin d'obtenir des améliorations supplémentaires de l'accord et des conditions d'accompagnement des salariés.

L'objectif reste clair : défendre jusqu'au bout les intérêts de celles et ceux qui ont fait vivre le site d'Argenteuil et obtenir les meilleures garanties possibles face à une fermeture qu'ils n'ont pas choisie.

Derrière les décisions industrielles et économiques, il y a des femmes et des hommes, des familles, des carrières et des années d'investissement professionnel.

Une fin d'aventure industrielle

La fermeture du site d'Argenteuil représente bien plus que la disparition d'une usine.

C'est la fin d'une histoire industrielle, d'un savoir-faire et d'une aventure humaine construite au fil des années autour de marques emblématiques comme Decléor et CARITA.

Pour les salariés, une page se tourne. Mais jusqu'au dernier moment, la CFTC restera mobilisée à leurs côtés pour défendre leurs droits.

La CFTC-CMTE

ArcelorMittal signe avec EDF un contrat d'approvisionnement d'électricité nucléaire

ArcelorMittal a signé avec EDF un contrat de fourniture d'électricité nucléaire (CAPN) d'une durée de 18 ans, pour approvisionner les sites de l'aciériste en France, ont annoncé les deux groupes.

Le contrat prévoit qu'«*EDF allouera à ArcelorMittal une quote-part de la puissance de son parc nucléaire en exploitation, pour une durée de 18 ans*», permettant à l'industriel «*de sécuriser ses besoins en électricité bas carbone et compétitive sur le long terme*», ont-ils indiqué dans un communiqué conjoint.

Les premières livraisons ont commencé le 1er janvier 2026, ont-ils précisé.

«*Cet accord va nous permettre d'approvisionner nos sites français sur le long terme avec une électricité bas carbone, un facteur clé de compétitivité future pour notre acier produit en France*», a commenté Reiner Blaschek, CEO d'ArcelorMittal Europe - produits plats, cité dans le communiqué.

«*En accompagnant ArcelorMittal, acteur clé de la production d'acier, nous contribuons à la décarbonation de l'industrie et à la souveraineté énergétique*», a déclaré Béatrice Bigois, directrice exécutive chargée du pôle Clients, Services et Territoires d'EDF.

Cette signature, datée du 26 décembre, «*fait suite à la lettre d'intention signée en janvier 2024 et constitue une étape majeure dans la stratégie énergétique d'ArcelorMittal en France*», selon le communiqué.

Ces contrats dit CAPN, qui sont adossés au parc historique nucléaire français, proposent des tarifs de vente de l'électricité convenus à l'avance, sur des durées d'au moins 10 ans, en contrepartie de supporter une partie des risques associés à la production des réacteurs.

Les CAPN, parmi l'offre de contrats de moyen et long terme d'EDF, permettent à l'électricien public de sécuriser ses recettes commerciales dans la perspective des investissements nécessaires à la relance du nucléaire. Il s'agit aussi de répondre aux objectifs de l'État de maintenir la compétitivité des industriels et d'attirer les centres de données en France.

Réservés au départ aux industriels très énergivores, ces contrats sont depuis novembre étendus à d'autres entreprises ayant des besoins en électricité importants.

ArcelorMittal, deuxième sidérurgiste mondial, emploie 15 000 personnes en France.

Source : connaissancedesenergies.org



La fin du gaz bon marché : pourquoi votre facture pourrait doubler d'ici 10 ans

Au 1er septembre 2026, le prix repère du gaz publié par la CRE (Commission de régulation de l'énergie) s'établira à 172 €/MWh TTC contre 163 €/MWh TTC en août 2026, soit une hausse de 5,6 % sur un mois.

Depuis 2021, le prix du kWh TTC de gaz sur la facture des Français (tarif réglementé puis prix repère) a plus que doublé (contre « seulement » +34 % pour l'électricité).

Rappelons que les factures se décomposent en 3 parties : la fourniture et notamment l'achat du gaz, le transport et la distribution en France, et les taxes. Ces 3 composantes représentent, respectivement, environ 40 %, 30 % et 30 % du montant de la facture et évoluent selon des dynamiques spécifiques, comme le prix du marché pour le coût de la fourniture.

Quelle sera la dynamique à l'avenir ? Il est très probable que la hausse se poursuive pour plusieurs raisons.

Un prix de marché du gaz fossile structurellement plus élevé et volatile

Depuis 2021, l'Union européenne a troqué le gaz russe acheminé par gazoduc contre du Gaz Naturel Liquéfié (GNL) transporté par des navires méthanier. La part de GNL dans l'approvisionnement européen est ainsi passée de 20 % en 2021 à 45 % en 2025. L'exposition géopolitique a également évolué : le gaz russe ne représente plus que 15 % des importations (contre 45 % en 2021) alors que le gaz américain a grimpé de 5 % à 25 % sur la même période.

Deux conséquences :

- Premièrement, liquéfier, transporter par bateau à -160 °C puis regazéifier exige des infrastructures lourdes et d'immenses quantités d'énergie. Produire et acheminer du GNL américain coûte structurellement 30 % à 50 % plus cher que du gaz russe.
- Deuxièmement, qui dit GNL dit marché mondial où l'Europe est en compétition directe avec l'Asie. Le moindre coup de froid hivernal ou choc géopolitique tend immédiatement les marchés et rend le prix très volatile.

En 2022, au début de la guerre en Ukraine, les prix ont atteint à plusieurs reprises des pics à plus de 100 €/MWh. Même si les prix ont rebaissé vers 30-40 €/MWh en 2024-25, ils ne sont jamais revenus aux prix de 2010-2021 qui avoisinaient les 20 €/MWh. 2026 marque un nouveau choc géopolitique – le blocage du détroit d'Ormuz – faisant remonter les prix vers 60 €/MWh en août 2026.

Avec des gisements régionaux en déclin (mer du Nord, Russie, Algérie), la part du GNL, et ses impacts associés, est probablement amené à croître.

Les objectifs climatiques européens conduiront à renchérir le prix du gaz fossile

Pour chaque kWh de gaz fossile acheté, les ménages français payent une taxe carbone de 44,6 €/tonne de CO2, gelée depuis la crise des gilets jaunes. Cela correspond à environ 1 centime €/kWh, soit 8 % de la facture de gaz.

En 2028, cette tarification carbone sera étendue à toute l'Europe via un système d'échange de quotas d'émissions (ETS 2). Afin de respecter l'Accord de Paris, ce prix augmentera nécessairement. Selon la commission Quinet par exemple, il faudrait que la valeur tutélaire du carbone s'élève à 300 €/tCO2 en 2030.

L'essor du gaz renouvelable pèse sur la facture

Remplacer du gaz fossile par du biométhane produit localement est bénéfique pour le climat et notre souveraineté énergétique. Néanmoins, son coût de production oscille entre 80 et 110 €/MWh en France, contre 30 à 60 €/MWh pour le gaz fossile. Comme pour l'électricité, l'Etat finance cette production renouvelable via une taxe sur la facture de gaz (l'accise). A noter qu'une partie de ce financement est portée directement par les fournisseurs d'énergie via l'achat de Certificat de Production Biométhane (CPB), qui le répercutent sur le prix de leurs offres.

En 2025, le biométhane ne représentait que 4 % du gaz consommé en France. Selon la Programmation Pluriannuelle de l'Energie, cette part pourrait monter à 20 % d'ici 2035. Plus cette part augmente, plus le prix de la molécule de gaz converge vers le coût du biométhane, plus élevé que celui du gaz naturel.

À plus long terme, d'autres gaz bas-carbone sont évoqués dans les scénarios de décarbonation pour atteindre un mix gazier 100 % décarboné. Tous ces gaz présentent des coûts de production supérieurs à ceux du biométhane. La logique reste alors la même avec un renchérissement encore plus élevé du prix d'achat de la molécule de gaz.



Par kWh de gaz acheté, les coûts de transport et de distribution vont augmenter

Le réseau de gaz fait face à des investissements majeurs pour intégrer les gaz renouvelables, renouveler le réseau et l'adapter au dérèglement climatique.

En parallèle, la consommation de gaz chute. Elle est passée de 430 TWh en 2022 à 350 TWh en 2025 pour plusieurs raisons. Le choc énergétique en 2022 a conduit à une baisse durable de nos consommations (sobriété) mais également subie (fermeture d'usines, certains ménages qui n'ont pas pu se chauffer). À plus long terme, la tendance reste baissière car la France veut devenir plus souveraine sur le plan énergétique notamment en électrifiant les modes de chauffage via les pompes à chaleur. Aussi, le dérèglement climatique adoucit les hivers et réduit mécaniquement les consommations de gaz pour le chauffage.

Ce ciseau tarifaire ne fait donc que commencer. Même si les coûts totaux d'exploitation du réseau restent fixes, ceux liés aux investissements augmentent quand la consommation baisse. Les consommateurs restants supportent ainsi une part croissante de coûts totaux, eux-mêmes, en augmentation. C'est pourquoi le tarif d'accès aux réseaux de distribution a déjà augmenté de 13 %/an entre 2024 et 2026.

Les associations de consommateurs ont bien identifié ce risque social. Elles craignent que la sortie du gaz ne pèse financièrement que sur les ménages restants, souvent vulnérables car leur faible revenu rend difficile l'investissement dans un mode de chauffage décarboné. Elles questionnent également voire encouragent explicitement une sortie planifiée du gaz pour le chauffage résidentiel en faisant la promotion des pompes à chaleur et des réseaux de chaleurs bas-carbone.

Dès lors, réduire la taille du réseau de distribution pour suivre plus ou moins la baisse des consommations parait essentiel. Les besoins en investissement et les coûts d'exploitation s'en trouveraient alors diminués ; ce qui allégerait les factures.

La CRE a récemment exploré cette option. Dans son rapport Avenir des infrastructures gazières à 2050, publié en juillet 2026, elle évalue l'impact financier de 3 scénarios de baisse de la consommation de gaz : le scénario GR des gestionnaires des réseaux, et les scénarios S1 et S3 développés par l'ADEME.

Dans le cas du scénario le plus bas en termes de consommation (S1), les coûts totaux diminuent moins fortement que le nombre d'utilisateurs raccordés (–17 % vs –60 %). Cela maintient un « ciseau tarifaire » qui contribuerait à une hausse d'environ 3 % par an de la facture de gaz d'un ménage.

De plus, deux limites dans cette étude doivent être soulignées.

Cette évaluation n'est pas réalisée dans une optique de « *programmation réelle d'abandon d'ouvrages que ce soit en distribution, stockage ou transport* ». C'est pourquoi les coûts totaux restent identiques dans les scénarios S3 et S1 alors que dans ce dernier, la baisse du nombre d'utilisateurs raccordés est plus de 2 fois supérieure à celle du S3 !

Aussi, la baisse des consommations pourrait être encore plus forte que celle du S1. Dans la Stratégie Nationale Bas-Carbone française, les volumes de production de gaz renouvelables n'atteignent « que » 110 TWh en 2050 contre plus de 165 TWh dans les scénarios S1, S3 et GR. Cela contraindrait alors fortement la capacité à consommer un gaz souverain et bas-carbone.

Il devient donc urgent d'évaluer un scénario de planification de très forte décrue des volumes de gaz consommés en ciblant les usages les moins prioritaires (comme le chauffage résidentiel) et en déclassant des portions significatives du réseau de distribution de gaz dans une logique d'optimisation économique et de souveraineté globale du système multi-énergies français.

Le gaz profite d'une intenable fiscalité avantageuse par rapport à l'électricité

En France, l'électricité est 2 fois plus taxée que le gaz par kWh. Cette taxe – l'accise – s'élève à 16 €/MWh pour le gaz contre 31 €/MWh pour l'électricité. Pourtant, contrairement au gaz largement importé de pays autoritaires (ex : États-Unis, Russie), l'électricité est une énergie majoritairement souveraine et bas-carbone.

Cet écart se retrouve également en moyenne en Europe. C'est pourquoi, face à cette injustice fiscale, la Commission européenne et le gouvernement français envisagent, depuis 2026, de réaligner ces fiscalités.

Un cocktail explosif

Mis bout à bout, l'ensemble de ces facteurs pourrait faire doubler la facture du gaz d'ici 10 ans. L'ère du gaz bon marché est donc très probablement terminée. Alors avant d'installer une chaudière gaz qui va durer 25 ans, faites vos calculs. Une pompe à chaleur est déjà rentabilisée en moins de 10 ans, sans aides. Les solutions sont connues : isolation, réseau de chaleur, géothermie, etc. Aussi, planifier collectivement la décrue des usages gaz sera nécessaire. Et bonne nouvelle : c'est à la fois bénéfique pour le pouvoir d'achat, la souveraineté et le climat.

Source : connaissancedesenergies.org

CE QUI CHANGE...

Rupture conventionnelle : ce qui change au 1er septembre 2026 :

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un salarié en CDI. L'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail. Il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission. (article détaillé page 8)

La loi portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026 modifie la durée maximale de versement des allocations chômage aux salariés en cas de rupture conventionnelle.

À compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation des salariés quittant leur poste dans le cadre d'une rupture conventionnelle sera la suivante :

- pour les personnes de moins de 55 ans, la durée de l'indemnisation est réduite à 15 mois (contre 18 mois actuellement) ;
- pour les personnes de 55 ans et plus, la durée de l'indemnisation est réduite à 20,5 mois (contre 22,5 mois pour les allocataires âgés de 55 à 56 ans et 27 mois pour les allocataires d'au moins 57 ans, à l'heure actuelle) ;

Les résidents d'Outre-mer, hors Mayotte, voient leur durée d'indemnisation portée à :

- 20 mois pour les personnes de moins de 55 ans (contre 24 mois à ce jour) ;
- et 30 mois pour les personnes de 55 ans et plus (à l'heure actuelle, cette durée est déjà de 30 mois pour les allocataires de 55 et 56 ans, et elle est de 36 mois pour les allocataires de 57 ans et plus).

De nouvelles règles de remboursement des médicaments :

À partir du 1er septembre 2026, si le patient refuse la proposition du pharmacien de substituer un médicament d'origine par un médicament hybride ou biosimilaire, il ne pourra plus bénéficier du tiers payant. Il lui faudra alors avancer les frais correspondant au produit délivré.

De plus, lorsque le prix du médicament d'origine délivré sera supérieur au prix du médicament biosimilaire ou hybride, le patient pourra supporter un reste à charge. Il sera ensuite remboursé par l'Assurance maladie, au taux fixé.

Rappelons que le pharmacien n'est pas autorisé à remplacer le médicament de référence par une version hybride ou biosimilaire, si le médecin a clairement indiqué cette impossibilité sur l'ordonnance du patient.

Pour justifier cette réforme, l'Assurance maladie précise « *qu'en acceptant le médicament hybride ou biosimilaire lorsque la substitution est possible, la continuité du traitement est assurée, tout en contribuant à la maîtrise des dépenses de santé, à la prévention des ruptures d'approvisionnement et au maintien d'un accès durable aux traitements pour tous* ».

Retraites : nouveau mode de calcul qui avantagera certaines femmes :

Le salaire de référence pour le calcul des pensions de retraite sera, à partir du 1er septembre, basé sur les 24 meilleures années de la carrière (contre 25 actuellement) pour les parents ayant eu un enfant et sur les 23 meilleures années pour ceux qui ont eu au moins deux enfants.

Par ailleurs, les femmes « ayant accouché à compter du 1er janvier 2004 et après leur recrutement dans la fonction publique ou en tant qu'ouvrières des établissements industriels de l'État » auront une bonification d'un trimestre.

Retraites : des changements avec la suspension de la réforme :

À partir du 1er septembre également, la suspension de la réforme des retraites va s'appliquer. Cette suspension temporaire concerne l'âge légal de départ à la retraite, qui sera figé à 62 ans et 9 mois en 2027. Ce sera la génération 1964 qui sera la première à en profiter, avec un gain d'un trimestre pour les départs dans le courant de l'année 2027.

Pour ceux qui ont commencé tôt leur carrière (avant 20 ans) et qui disposent de suffisamment de trimestres cotisés, l'impact peut être immédiat. Avant la publication de la circulaire, les dossiers de départ prévus le 1er septembre, le 1er octobre ou d'ici la fin de l'année 2026 étaient mis de côté, en attente. Désormais, « *l'instruction des dossiers de retraite anticipée pour carrière longue avec une date de départ postérieure au 1er septembre peut commencer* », comme le confirme la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (Cnav).

Le prix repère du gaz en hausse :

5,6 % : c'est l'augmentation du prix repère du gaz en septembre. Pas moins de 6 millions de Français, soit 60 % des abonnés résidentiels au gaz, ont souscrit une offre indexée à cet indicateur publié par la Commission de régulation de l'énergie (CRE) depuis la fin du tarif réglementé. Les ménages qui ont souscrit une offre à prix fixe ne seront pas concernés par cette hausse.

Le prix passera en moyenne à 172,05 € TTC du mégawattheure au 1er septembre, selon le gendarme du secteur de l'énergie. Concrètement, pour l'usage cuisson-cuisine, le prix du kWh passera de 0,158 € à 0,168 € en septembre. Pour l'usage chauffage, le prix repère sera de 0,135 € par kWh en septembre, contre 0,126 €/kWh en août.

MaPrimeRenov' : un changement pour un chauffage au gaz :

Vous prévoyez de faire une rénovation d'ampleur ? À partir du 1er septembre, l'aide MaPrimeRenov' « *ne pourra plus être attribuée si un chauffage au gaz est conservé après les travaux* », précise Service-Public.fr. Cette évolution concerne plus précisément les travaux de rénovation des maisons individuelles. Par ailleurs, l'aide pourrait ne plus être attribuée pour plusieurs travaux, dans le cadre du parcours monogeste.

Du nouveau pour les entreprises :

A compter du 1er septembre, la réforme de la facturation électronique en entreprises sera mise en œuvre. Elles auront l'obligation « *de recevoir des factures électroniques (e-invoicing), quelle que soit leur taille* » et « *d'émettre des factures électroniques et de transmettre les données de transaction et de paiement à l'administration (e-reporting), pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire* », précise le ministère de l'Économie. Plus de 10 millions d'acteurs économiques sont concernés.

Hausse des franchises médicales :

Le décret n° 2026-858 du 11 septembre 2026, publié au Journal officiel le 12 septembre, relève à compter du 1er octobre les deux plafonds annuels prévus par le code de la Sécurité sociale. Celui de la participation forfaitaire passe de 50 à 70 € ; celui de la franchise médicale suit la même évolution. Un assuré atteignant les deux maxima pourra donc supporter jusqu'à 140 € sur l'année, contre 100 € aujourd'hui.

Le chiffre de 140 € additionne deux dispositifs distincts. La participation forfaitaire reste fixée à 2 € sur les consultations et actes médicaux concernés, les examens radiologiques et les analyses de biologie. La franchise reste de 1 € par boîte de médicament ou par acte paramédical et de 4 € par transport sanitaire.

Les plafonds journaliers ne changent pas non plus : la participation forfaitaire ne peut excéder 8 € par jour pour un même professionnel ou un même laboratoire ; la franchise est plafonnée à 4 € par jour pour les actes paramédicaux et à 8 € pour les transports sanitaires. Il n'existe pas de plafond journalier pour les médicaments.

Le décret confirme aussi une évolution plus durable : à partir de 2028, les plafonds seront réévalués chaque année en fonction de l'inflation.

Les ALD ne sont pas exonérées du seul fait de leur affection. L'Assurance Maladie précise que franchise et participation restent dues, y compris lorsque les soins liés à l'ALD sont pris en charge à 100 % de la base de remboursement.

Ces sommes restent par ailleurs directement à la charge de l'assuré : elles ne sont pas remboursables par les complémentaires dans le cadre des contrats responsables. Le relèvement des plafonds n'est donc pas, en lui-même, un transfert vers les mutuelles, contrairement à une hausse du ticket modérateur généralement couverte par les complémentaires.

Fin de l'exonération pour certains médicaments en affection longue durée :

Un décret du 16 avril 2026 met fin, au 1er octobre, à la prise en charge à 100 % des médicaments à service médical rendu (SMR) faible pour les 12 millions de patients en affection de longue durée (ALD). 171 spécialités sont concernées (dont des produits courants comme le Gaviscon, le Spasfon, le Dexeryl ou le Tanakan) qui basculent au taux de remboursement de droit commun (15 %), laissant 85 % à charge de l'assuré ou de sa complémentaire santé.

Le reste de la prise en charge ALD (consultations, examens, hospitalisations, traitements à SMR majeur ou modéré) n'est pas concerné.

Le décret restreint aussi l'exonération du ticket modérateur des rentes AT/MP, c'est-à-dire les rentes d'incapacité permanente versées par la Sécu à un salarié victime d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP), au seul titulaire, excluant les ayants droit.

Le tiers-payant étendu au dispositif « Mon soutien psy » :

À compter du 1er octobre, le tiers payant sera disponible sur la part de l'Assurance maladie pour les séances du dispositif « Mon soutien psy ». Vous n'aurez donc plus à avancer les frais sur la part remboursée par la Sécurité sociale, qui équivaut à 60 % du tarif de la séance. Les 40 % restants seront à votre charge, sauf si votre assurance santé prend en charge cette partie. Seuls les psychologues ayant signé une convention avec l'Assurance maladie peuvent pratiquer le tiers payant et proposer ces séances.

Revalorisation des aides au logement :

Comme chaque année, au 1er octobre, les aides personnelles au logement - Aide personnalisée au logement (APL), l'allocation de logement familiale (ALF) et l'allocation de logement sociale (ALS) - sont revalorisées en fonction de l'évolution de l'indice de référence des loyers (IRL). Ce dernier a progressé de 1,15 % sur un an, les différentes aides au logement devraient donc augmenter de 1,15 % au 1er octobre.

Cette augmentation des aides au logement est appliquée automatiquement par la Caisse d'allocation familiale (CAF) ou par la Mutualité sociale agricole (MSA), vous n'avez donc aucune démarche à effectuer.

Sources :
leparticulier.lefigaro.fr
moneyvox.fr
caducee.net
euro-assurance.com

La taxophilie aigue...



Il s'agit d'un virus ancien mais persistant en perpétuelle mutation. Aucun vaccin n'a été développé jusqu'à présent et aucun traitement n'existe pour en guérir.

Encore faudrait-il le vouloir !

Nos dirigeants de tous bords en sont contaminés et développent tous cette frénésie de taxer tout ce qu'il est possible de taxer. En France, on taxe même les taxes.

Nos énarques et politiciens qui dirigent le pays passent leur temps à trouver de nouvelles manières de mettre main basse sur l'argent du peuple, afin de combler le panier percé de l'État.

Avec la décarbonation et le tout électrique, les taxes sur les produits pétroliers feront défaut. Alors, pourquoi ne pas commencer par taxer les véhicules électriques !

La perfide albion brexiteuse nous en donne l'exemple en taxant les véhicules électriques mais aussi hybrides, qui eux auront la double peine.

Pourquoi la France ne devrait-elle pas suivre cet exemple ? Toutes les idées sont bonnes, même celles des autres. Comme dit l'adage « *en France on n'a pas de pétrole mais on a des idées* » ; on peut rajouter « *même si ce ne sont pas les nôtres* » !

Il est dangereux de donner les pouvoirs à des « Mozart » de la finance, dont ils n'ont que le nom et pas la virtuosité, si ce n'est celle de dépenser sans compter l'argent qui n'est pas le leur.

La facture finale devra être payée et tous les moyens seront bons.

Notre monde est au bord du gouffre. Le nouvel ordre mondial dont on nous parlait au moment du covid est en train de se mettre en place et chaque État de la planète y contribue.

Ce qui attend l'humanité n'est pas réjouissant. Nos plus belles années sont derrière nous et il va falloir s'accrocher grave pour avancer contre vents et marées.

La révolution de 1789 a aboli les privilèges avec l'échafaud. Près de 240 ans plus tard, sommes-nous devenus des moutons prêts à tout accepter et à sauter dans le vide si on nous le demande ?

Cette question, nous devrions nous la poser, car les échéances électorales nous guettent pour 2027, et le dilemme sera cruel : qui nous plumera le moins ? Bonne question !

M.U.

Brève...

Les voitures hybrides rechargeables plus polluantes que prévu !

Aie. Les voitures hybrides rechargeables rejettent dans les conditions réelles jusqu'à près de cinq fois plus de CO2 que ne le laissent apparaître les calculs retenus par l'Union européenne, affirme une étude publiée jeudi 4 septembre. L'étude réalisée par le Conseil international sur le transport propre (ICCT), une ONG environnementale, met en évidence "un écart important et en forte augmentation entre les émissions de CO2 en conditions réelles et celles mesurées lors des tests d'homologation" pour les véhicules hybrides rechargeables (PHEV) immatriculés entre 2021 et 2023. Concrètement, les émissions moyennes de CO2 en conditions réelles étaient 3,5 fois supérieures aux valeurs homologuées en 2021 - et 4,6 fois supérieures en 2023.

Ainsi, ce sont 130 grammes de CO2 par kilomètre parcouru sur route en voiture hybride rechargeable, quand les tests validés par l'Union européenne indiquaient à peine 37 grammes. Un écart colossal qui s'est même accru sur les modèles les plus récents, selon l'ONG. En cause, le fait que ces voitures plus lourdes, car dotées à la fois d'un moteur thermique et d'un moteur électrique, roulent en réalité moins que prévu en mode électrique, car rechargées moins souvent sur des bornes que ce qui était envisagé lors des tests.

Les hybrides rechargeables, souvent des haut de gamme, assez chères - en général au-delà de 30 000 euros - ne représentent toutefois plus que 6% à peine des ventes de voitures neuves en France depuis le début de l'année. Alors que les modèles tout électrique ont franchi la barre des 30%, les constructeurs chinois comme BYD se sont cependant lancés sur le marché récemment pour échapper aux surtaxes européennes visant leurs modèles électriques.

L'ONG Conseil international sur le transport propre est à l'origine des révélations sur le dieselgate, scandale ayant éclaboussé depuis 2015 des géants du secteur accusés d'avoir dissimulé le niveau réel de la pollution aux oxydes d'azote (NOx). La publication de cette étude intervient alors que les hybrides rechargeables figurent parmi les technologies que certains constructeurs, notamment allemands, souhaitent voir continuer à être prises en compte dans la stratégie européenne de décarbonation du secteur automobile. Poussée par l'Allemagne, la Commission européenne a proposé en décembre de renoncer à l'interdiction à la vente des voitures thermiques neuves en 2035, afin d'offrir davantage de flexibilité à l'industrie..

Source : franceinfo.fr

La Conférence Nationale du Handicap le 4 septembre 2026

Ce que la CFTC veut défendre...

Cette conférence vise à définir les grandes lignes des politiques publiques du handicap, pour les années à venir. C'est Didier Moguelet, chef de file CFTC en charge du handicap, qui a représenté la CFTC à cet événement qui se tient tous les trois ans.

Pour la CFTC, le cœur du sujet est de donner un poste à une personne handicapée et surtout de l'outiller pour qu'elle puisse travailler à égalité de chances avec les autres personnes de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises peuvent investir davantage dans la formation des personnes en situation de handicap, afin de leur permettre de monter en compétences et accéder à des postes à responsabilité.

D'autre part, l'environnement de travail doit être plus accessible et adapté à toutes les formes de handicap. L'école doit également être plus universelle et inclusive.

La première chose que l'on perçoit ne doit plus être le handicap mais le talent et les compétences exercées dans de bonnes conditions.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), règle légale depuis 1987, impose à tout employeur d'une entreprise d'au moins 20 salariés d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif total. Ce taux n'a été atteint que cette année dans le secteur public, alors que dans le privé il vient d'atteindre 4 %.

Les choses avancent mais il ne faut pas augmenter ce quota à 8 % pour l'instant.

La CFTC porte d'autres sujets importants lors de cette CNH :

- La refonte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ;
- Une réforme de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, au travers de l'instauration d'une RQTH provisoire, d'une durée d'un an ;
- La création d'un statut de référent handicap, au sein du comité social et économique des entreprises (CSE).
- La santé mentale des personnes handicapées.

« *Quitte à mettre davantage de moyens dans le traitement de la santé mentale, on peut d'abord intégrer que les gens en situation de handicap font partie des publics prioritaires. Ensuite, on peut jouer sur d'autres déterminants : par crainte des discriminations, de nombreuses personnes renoncent par exemple à demander une RQTH ou à faire reconnaître leurs difficultés. Cette stratégie de dissimulation génère une charge mentale importante ainsi que des stratégies de surcompensation, et conduit fréquemment à l'épuisement psychologique et physique. C'est aussi à nous, organisations syndicales, d'informer les gens de leurs droits et de les convaincre non seulement de leur légitimité à les utiliser, mais aussi de la nécessité à le faire, en vue de protéger leur intégrité physique et mentale. Cette réflexion vaut aussi pour les proches aidants, qui constituent aujourd'hui un public particulièrement exposé à ces risques, et dont la santé mentale doit devenir un enjeu majeur de prévention.* »

Source : cftc.fr

M.U.

Vers une société pleinement accessible...

La CNH permet de dresser un bilan des politiques publiques engagées et de fixer les orientations prochaines de la politique handicap. Le 4 septembre 2026, elle se tenait en présence d'Emmanuel MACRON, mais aussi de Stéphanie RIST, Ministre de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, et de Camille GALLIARD-MINIER, Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées.

Depuis sa création, la CNH propose l'aboutissement de travaux lancés avec de nombreux experts et acteurs du handicap, dont Cheops et le Cap emploi.

Ainsi, ce sont 6 comités de pilotage préparatoires et 4 groupes de travail nationaux qui tentent de traduire les besoins et attentes des personnes en situation de handicap sur de nombreux domaines.

Les nombreuses concertations et contributions ont permis de fixer le cap des trois prochaines années avec une ligne de mire : « *Faire avancer les politiques publiques du handicap avec et pour les personnes concernées* ».

Ce sont 65 mesures qui ont été prononcées lors de la CNH.

À la suite de la CNH 2026, un dossier de presse a été publié afin de mettre en lumière les chiffres clés, le détail des engagements et des 65 mesures 2026 et enfin le bilan de la CNH 2023.

« *Depuis 2017, nous avons fait du handicap une grande cause de l'action publique, avec une conviction simple : la République ne tient pleinement sa promesse que lorsqu'elle permet à chacun de trouver sa place, de construire son parcours et d'exercer ses droits dans les mêmes conditions que tous les autres.* »

- Emmanuel MACRON -

Source : capemploi-07-26.com

Ce dossier est téléchargeable sur le lien suivant :

https://www.capemploi-07-26.com/assets/files/cheops/commun/bac-a-sable/dossier-presse-cnh-2026-(2).pdf

PER après 70 ans : fin de la déduction fiscale, quelles conséquences sur votre stratégie d'épargne retraite ?



Le Plan épargne retraite (PER) a connu plusieurs changements : hausse de la CSG, allongement de la période pour profiter de son plafond épargne retraite (cinq ans contre trois ans jusqu'ici) et surtout la fin de la déductibilité des versements effectués après 70 ans. Comment les épargnants sont-ils impactés ?

Depuis le 1er janvier 2026, le Plan épargne retraite (PER) a connu plusieurs changements : hausse de la CSG à 10,6 %, allongement de la période pour profiter de son plafond épargne retraite (cinq ans contre trois ans jusqu'ici) mais surtout la fin de la déductibilité des versements effectués après 70 ans.

En effet, depuis ce début d'année, les versements volontaires effectués après l'âge de 70 ans sur un PER ne permettent plus de bénéficier de l'avantage fiscal phare de ce produit. Concrètement, il est tout à fait possible de conserver son PER après 70 ans, mais les versements ne vous ouvriront plus droit à une déduction fiscale. Cette mesure s'applique aux PER individuels et collectifs.

Les primes versées après 70 ans seront alors soumises à la même fiscalité que celles qui font l'objet d'une option de non-déductibilité. Concrètement, en cas d'option pour le versement d'un capital à la retraite, seules les éventuelles plus-values réalisées seront taxées, en étant soumises au taux du prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 31,4 %. La part correspondant aux versements est, elle, totalement exonérée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. Pour une sortie en rente, celle-ci bénéficie du régime fiscal de la rente viagère à titre onéreux (RVTO). Cela signifie que seule une partie de la rente, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire lors de son départ en retraite, est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

« *Cette mesure va impacter une minorité d'épargnants. Plusieurs contrats avaient déjà soit une limite d'âge de souscription, soit une limite d'âge pour les versements. Par ailleurs, annuler la déductibilité des versements à compter de 70 ans s'avère être une méthode simple et efficace afin de limiter les optimisations fiscales, notamment pour ceux qui continuaient à verser dans la limite de 10% de leurs revenus alors qu'ils ne bénéficient plus de revenus d'activité, mais d'une pension de retraite* », explique Gilles Belloir, directeur de Placement-direct.fr.

Pour les versements volontaires effectués avant cet âge fatidique, il n'y a cependant aucun changement. Ainsi, il est toujours possible de profiter de l'avantage phare du PER, la déductibilité des versements, et ainsi de réduire votre impôt sur le revenu.

Pour rappel, plus vous êtes imposé, c'est-à-dire plus votre taux marginal d'imposition (TMI) est élevé, plus le PER et sa déduction fiscale sur les versements sont intéressants. Prenons le cas d'un célibataire : avec 50 000 euros de revenus imposables, il fait partie de la tranche d'imposition à 30%. S'il verse 3 000 € sur son PER d'ici la fin de l'année, il sera imposé seulement sur 47 000 € de revenus et pourra économiser 900 euros d'impôts (30% de 3 000 €).

Source : clcv.org

Le plafond épargne retraite passe de trois à cinq ans

Chaque année, l'épargnant a la possibilité de déduire, de son impôt sur le revenu, jusqu'à 10 % de ses revenus d'activité. Concrètement, au titre de l'année 2026, le plancher de déduction s'élève à 4 710 € et le plafond de déduction à 37 680 €.

Bonne nouvelle, il sera désormais possible de cumuler potentiellement cinq années de plafond de déduction de versements en épargne retraite, contre trois ans jusqu'ici. Un plafond bien plus élevé, donc, pour ceux qui n'ont jamais profité de la déduction du PER. Pour rappel, ce plafond de déduction est inscrit sur votre dernier avis d'imposition.

« *Il est toujours plus intéressant de rester à TMI constante, quand on est à 30 %, voire à 41 %* »

Pourtant, utiliser la totalité de son plafond ainsi que ceux des trois années, ou désormais des cinq années, précédentes, n'est pas toujours la meilleure solution, selon Gilles Belloir.

En effet, « *il est important de vérifier que, si l'épargnant est sur un taux marginal d'imposition à 30 %, il n'est pas en train, avec un versement supplémentaire, de passer à une TMI à 11 %. Dans ce cas précis, il aurait un bénéfice de 11 % au moment du versement et pourrait potentiellement avoir des revenus fiscalisés à 30 % à la sortie. Lorsqu'on verse sur un PER, il est toujours plus intéressant de rester à TMI constante, quand on est à 30 %, voire à 41 %* ».

Prenons l'exemple d'une personne seule, Mme Durand, salariée, déclarant 45 000 € de revenus annuels. Le salaire soumis au barème est donc de 40 500 € (abattement de 10 % pour les salariés). Elle ouvre son premier PER et son salaire est constant ces dernières années.

En ouvrant son PER en 2026, Mme Durand dispose d'une capacité à verser sur son PER 17 860 € en déduction de son revenu imposable (4 710 euros en 2025 + 4 637 € en 2024 + 4 399 € en 2023 + 4 114 € en 2022).

Mme Durand est soumise à une TMI de 30 % (pour les revenus entre 20 580 € et 84 577 €). « *Le versement optimal est celui qui n'empiète pas sur la tranche à 11 %, soit 10 920 € (40 500 € - 29 580 €)* », explique Gilles Belloir. Mme Durand, afin d'optimiser son avantage fiscal, aura donc intérêt à verser (et déduire) 10 920 € (sur les 17 680 € disponibles) en 2026 et 6 940 € en 2027, « *auxquels on pourra ajouter le plafond de versement issus des revenus en 2026 quand il seront connus* », précise encore le directeur de Placement-direct.fr.

Attention : toutefois, les versements n'échappent pas éternellement à l'impôt sur le revenu. En effet, à la liquidation du PER, au moment de la retraite, un rattrapage s'effectue. L'épargnant reste normalement gagnant : comme les revenus baissent généralement à la retraite, sa tranche d'imposition est plus basse que durant sa vie active.

Source : clcv.org



Catastrophe du Puits Vouters : le 50ème anniversaire



Rendez-vous avait été pris il y a un an pour ce cinquantième anniversaire d'une catastrophe ancrée dans la mémoire de tous ceux qui l'ont vécue de près ou de loin. On entend encore hurler les sirènes annonçant que quelque chose de grave était arrivé. Toute la population du bassin houiller avait retenu son souffle.

Hélas, ce 30 septembre 1976 aura été funeste pour les 16 mineurs qui ont perdu la vie au fond du Puits Vouters à l'étage 1036, pris dans un incendie suivi d'une explosion. Leurs corps n'ont jamais pu être remontés et sont restés prisonniers des entrailles de la terre. Pour eux et leurs familles, le travail aura été un ultime sacrifice.

Nous nous sommes retrouvés ce mercredi 30 septembre 2026 pour honorer leur mémoire lors d'une messe à l'Église de la Nativité à Merlebach, concélébrée par l'Évêque de Metz, suivie du dépôt de gerbes au monument du puits Vouters. C'est Gilbert Nimeskern et Francis Tiser qui ont déposé la gerbe pour les Syndicats CFTC Mineurs et Etam.

Pour ces 50 ans, familles, amis, camarades, représentants syndicaux, associations de mineurs, anciens responsables des HBL, élus locaux et nationaux sont venus très nombreux honorer la mémoire de ces hommes morts trop tôt dans des conditions tragiques. L'émotion était palpable, tant lors de la messe que devant la stèle commémorative du Puits Vouters.

En ce jour, plus que jamais, ce demi siècle marque le temps qui passe mais pas l'oubli de cette catastrophe

Bassin houiller de Lorraine. Les mines sont fermées mais notre devoir est de perpétuer le souvenir par respect pour les disparus de Vouters et tous ceux qui ont perdu leur vie dans les mines de France, mais aussi pour ceux qui la perdent encore ailleurs dans le monde.

M.U.







Formations fédérales



À Dijon...

La formation initiation au droit du travail s'est tenue à Dijon du 9 au 11 septembre, et fut animée par Ouardia Lombardi et Maurice Stella

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Connaître les sources juridiques
- Apprendre à faire une recherche juridique
- Cerner les règles d'élaboration du contrat de travail
- Appréhender les cas de rupture du contrat de travail
- Reconnaître un licenciement pour motif personnel et appréhender ses suites judiciaires
- Conclusion : l'offre de formation CFTC.

Cette session a été très appréciée, en grande partie grâce au super binôme d'animateurs « Momo et Ouardia »

Je vous donne rendez-vous pour de nouvelles aventures.



À très vite...

Joseph MUNICH

Responsable Formation CMTE



Plan de formation 2027



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 2027
du 13 au 15 janvier
DIJON
DS/RSS

Février 2027
du 17 au 19 février
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Mars 2027
du 10 au 12 mars
NIEDERBRONN
Négociations collectives

Avril 2027
du 14 au 16 avril
DIJON
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)

Il n'y aura pas de formation au mois de mai en raison de la tenue du Congrès de la Fédération CFTC-CMTE

Juin 2027
du 09 au 11 juin
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Septembre 2027
du 15 au 17 septembre
DIJON
Juridique

Octobre 2027
du 13 au 15 octobre
NIEDERBRONN
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)

Novembre 2027
du 17 au 19 novembre
DIJON
Risques psychosociaux (RPS)

Décembre 2027
du 08 au 10 décembre
NIEDERBRONN
Développer sa section

Novembre 2026
du 18 au 20 novembre
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)

Décembre 2026
du 30 novembre
au 02 décembre
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

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

santé apgis prévoyance solidarité



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

apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex.

CANCER

Mieux accompagner pour mieux soigner avec les soins de support



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

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

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

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

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

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

Malakoff Humanis s'engage aussi auprès de ses assurés

En tant que groupe de protection sociale paritaire et mutualiste à but non lucratif, Malakoff Humanis propose un accompagnement personnalisé aux salariés des entreprise clientes. Celui-ci s'appuie sur des services d'accompagnement social ou d'assistance performants pour faciliter l'accès aux soins de support (conseils, mise en place de prestations, aides financières*).

Ces services facilitent aussi :

- la gestion du quotidien : services d'aides à domicile, aides aux démarches administratives ou financières* ;
- l'articulation maladie et travail : accompagnement via des partenaires experts du sujet et des supports d'information.

Pour une offre complète sur tous les aspects de la maladie.

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

L'engagement sociétal de Malakoff Humanis dans la lutte contre le cancer, c'est :

le **1er mécène** des soins de support en cancérologie en France ;

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

20 projets soutenus dédiés aux soins de support ;

2 appels à projets dédiés aux soins de support.

Pour en savoir plus

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

** Sous condition de ressources*