

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel





Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

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

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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif, c'est vous.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme, Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orient.fr)



Le mot du Président et du Secrétaire général

Cher(e)s Ami(e)s,

Plans sociaux : deux grandes marques en discussion, des salariés sans reconnaissance.

Deux grandes marques sont aujourd'hui en discussion avec nos équipes CFTC : Yves Rocher et Lanvin.

Ces discussions se déroulent dans un contexte particulièrement difficile pour les salariés, avec des projets de restructuration et de plans sociaux qui remettent en cause des années, parfois des décennies d'engagement au sein de leurs entreprises.

Malheureusement, force est de constater qu'il n'y a aujourd'hui aucune véritable reconnaissance pour les années passées au service de ces deux marques bien connues du public. Ce constat nous le faisons aussi dans l'ensemble des entreprises de notre périmètre fédéral CFTC-CMTE.

L'exemple le plus criant est celui de l'entreprise Lanvin avec aucune mesure supra-légale significative, aucune réelle prise en compte des années de travail au sein de l'entreprise, aucun remerciement à la hauteur du travail acharné fourni par les équipes.

Après parfois une vie professionnelle entière consacrée à l'entreprise, au travail de qualité afin que cette enseigne ait cette notoriété internationale, les salariés se voient proposer le strict minimum légal, comme si leur parcours, leur loyauté et leur implication ne comptaient plus.

Cette situation est profondément injuste et inacceptable pour notre Fédération CFTC-CMTE !

Un plan social ne devrait jamais être une simple opération comptable, c'est avant tout un choc humain, social et territorial.

La situation est préoccupante sur l'ensemble du périmètre de la Fédération CFTC-CMTE.

Au-delà de ces deux entreprises, c'est l'ensemble du périmètre de la Fédération - Chimie, Mines, Textile, Energie qui est aujourd'hui sous forte pression.

Depuis plusieurs mois, les annonces de restructurations, de fermetures de sites ou de réductions d'effectifs se multiplient. Elles touchent aussi bien de grands groupes que des PME, et fragilisent durablement des bassins d'emploi entiers.

Dans de nombreuses entreprises de nos branches professionnelles, les salariés font face à des projets de plans sociaux, de départs contraints ou de réorganisations profondes, souvent justifiés par la compétitivité, les coûts de l'énergie, la concurrence internationale ou des choix stratégiques discutables.

Cette situation crée un climat d'incertitude permanent pour les salariés, avec des conséquences humaines lourdes, inquiétude pour l'avenir, difficultés de reconversion, perte de repères professionnels et parfois même départs contraints loin de leur territoire.

Des salariés qui ont pourtant tout donné à leurs entreprises !

Que ce soit chez Yves Rocher, chez Lanvin ou plus largement dans les entreprises de notre périmètre fédéral CMTE, les équipes ont tenu les objectifs, traversé les crises, accompagné les transformations, accepté les efforts demandés, souvent au prix de sacrifices personnels importants.

Et aujourd'hui, la seule réponse apportée est trop souvent froide, minimale, déconnectée de la réalité vécue par les salariés et de leur engagement sur le long terme.

La Fédération CMTE a un grand respect pour l'engagement et l'implication de nos équipes syndicales.

Dans ce contexte difficile, il faut saluer le travail acharné et l'implication exemplaire de nos équipes syndicales CFTC-CMTE qui se battent au quotidien pour défendre chaque emploi, pour améliorer les conditions de départ quand les suppressions sont imposées, et pour faire reconnaître la dignité et le parcours des salariés.

Un grand bravo à vous toutes et tous pour votre sérieux, votre détermination et votre engagement constant pour le bien des salariés, souvent dans des négociations dures, déséquilibrées et humainement éprouvantes.

Ce qui se joue aujourd'hui dépasse largement deux entreprises. C'est une question de modèle social et industriel, veut-on d'une industrie où l'on peut remercier des décennies de loyauté par un simple minimum légal, sans reconnaissance, sans considération, sans perspective ?

Nous continuerons à porter une exigence claire sur l'ensemble de notre périmètre fédéral CMTE, **le travail d'une vie mérite mieux que l'oubli !**

Les salariés méritent du respect, de la reconnaissance et des garanties à la hauteur de leur engagement.

Bien à vous

Francis OROSCO
Président fédéral

Eric SEKKAI
Secrétaire général

sommaire



→ Le mot du Président 3

→ Le dossier du mois 4/9

- Loi de financement de la Sécurité sociale adoptée : découvrez les principales mesures retraite
- Comment aménager sa fin de carrière professionnelle ?

→ Actualités sociales 10/13

- Exploitation du gaz de mine dans le Nord et le Pas-de-Calais
- Campagne de financement participatif pour l'hydrogène
- Bilan des NAO 2026 UES ROCHER
- La CFTC Louis Vuitton : pour plus de cohésion et d'efficacité

→ 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

- Comment protéger les enfants des écrans ?
- Les emballages réemployables : un geste pour la planète

→ La vie du mouvement 20/23

- Olivier Henrich : un militant d'exception à l'heure de la retraite
- Commémoration de la catastrophe du Puits Simon
- Formations fédérales
- Plan formation 2026

La CFTC CMTE sur



La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS

www.cftc-cmte.fr

cmtecomete@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.A.P. : 0226 S 05940

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

Prix au numéro : 1 €

Abonnement annuel : 6 €

de soutien : 15 €

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2026

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Loi de financement de la Sécurité sociale adoptée : découvrez les principales mesures retraite

L'Assemblée nationale a adopté définitivement le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, le mardi 16 décembre 2025. On vous aide à y voir plus clair dans les mesures qui concernent la retraite.

Suspension de la réforme des retraites

Le PLFSS 2026 prévoit de suspendre jusqu'à janvier 2028 le calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance inscrit dans la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites. La suspension concerne les générations 1964 à 1968 qui pourront partir un trimestre plus tôt. Pour financer le coût de cette suspension, deux nouvelles mesures sont proposées : une moindre revalorisation des pensions de retraite en 2027 et une contribution plus élevée des complémentaires santé.



Voici dans les tableaux ci-contre comment vont évoluer l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 50 % (taux plein). Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.



Évolution prévisionnelle de l'âge de départ à la retraite

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Nombre de trimestres requis
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans)	170 (au lieu de 171)
1965 (personnes nées du 1 ^{er} janvier au 31 mars uniquement)	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans et 3 mois)	170 (au lieu de 172)
1965 (personnes nées du 1 ^{er} avril au 31 décembre)	63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)	171 (au lieu de 172)
1966	63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)	172
1967	63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)	172
1968	63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)	172
1969	64 ans	172
1970	64 ans	172

Seront aussi concernés par le décalage de l'âge légal les assurés nés entre 1964 et 1968 qui peuvent partir en carrière longue.

Si vous avez commencé à travailler avant 20 ans, et que vous avez cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de vos 20 ans (ou 4 si vous êtes né au cours du dernier trimestre), l'âge à partir duquel vous pourriez prendre votre retraite anticipée pour carrière longue pourrait évoluer.

Évolution prévisionnelle de l'âge de départ à la retraite en carrière longue si vous avez travaillé avant 20 ans

Année de naissance	Âge de départ en carrière longue	Nombre de trimestres requis
1964	60 ans et 3 mois (au lieu de 60 ans et 6 mois)	170
1965 (si vous êtes né du 1 ^{er} janvier au 31 mars)	60 ans et 3 mois (au lieu de 60 ans et 9 mois)	170
1965 (si vous êtes né du 1 ^{er} avril au 31 décembre)	60 ans et 6 mois (au lieu de 60 ans et 9 mois)	171
1966	60 ans et 9 mois (au lieu de 61 ans)	172
1967	61 ans (au lieu de 61 ans et 3 mois)	172
1968	61 ans et 3 mois (au lieu de 61 ans et 6 mois)	172

Important
Jusqu'au 1^{er} septembre 2026, la législation actuellement en vigueur continue de s'appliquer. Les règles actuelles concernant l'âge légal de départ, les trimestres requis et les modalités de calcul des retraites restent inchangées pour le moment.

Évolution du cumul emploi-retraite

Les règles actuelles seront simplifiées et le cumul emploi retraite répondra à 3 situations.

Si vous partez à la retraite avant l'âge légal (par exemple pour carrière longue) et que vous reprenez un travail, votre retraite sera réduite du montant de votre nouveau revenu. Par exemple, si vous gagnez 1000 € en travaillant, votre retraite sera diminuée de 1000 € voire pourra être totalement supprimée si votre revenu dépasse le montant de votre retraite.

Entre l'âge légal de départ à la retraite et 67 ans, vous pouvez cumuler emploi et retraite, mais vos revenus ne doivent pas dépasser un certain seuil. Celui-ci sera fixé par décret et pourrait être de 7000 € par an.

Si vous dépassez ce seuil, votre retraite sera réduite. Elle sera diminuée de 50 % du montant dépassé.

Par exemple, si le seuil est fixé à 7000 € par an et que vous percevez un revenu annuel de 10 000 €, vous dépassez le seuil de 3000 €. Votre retraite sera donc diminuée de 1500 € (3000 €/2).

À partir de 67 ans, vous pourrez bénéficier sans conditions du cumul de votre retraite et d'un revenu d'activité. Ces périodes travaillées en cumul après 67 ans pourront donner droit à une seconde retraite.

Dispositifs du cumul emploi-retraite

60 ans

De 60 à 64 ans

Votre retraite est réduite du montant de votre nouveau revenu.

64 ans

De 64 à 67 ans

Si vous dépassez un certain seuil de revenus (fixé par décret), votre retraite est diminuée de 50 % du montant dépassé.

67 ans

Après 67 ans

Vous cumulez retraite et nouveaux revenus, sans conditions. Vous cotisez pour une seconde retraite.

À noter

Le délai de carence de six mois en cas de reprise d'activité chez le même employeur sera supprimé.

Ces règles s'appliqueront pour les premières retraites qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2027. Pour les assurés qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2027, les nouvelles règles du cumul emploi retraite ne s'appliqueront pas.

Prise en compte des enfants pour la carrière longue

Les trimestres accordés pour la naissance, l'éducation ou l'adoption d'un enfant pourront être pris en compte pour accéder à un départ anticipé pour carrière longue. Le projet de loi prévoit de retenir deux trimestres pour permettre de bénéficier plus facilement du dispositif.

Cette règle s'appliquera pour les retraites qui débutent à partir du 1^{er} septembre 2026.



Revalorisation des prestations retraite

La proposition d'un gel des retraites n'a pas été retenue. Une revalorisation des retraites a lieu au 1^{er} janvier 2026 (voir page 14).

Changement du calcul de la retraite des mères

Le montant de la retraite dépend essentiellement des revenus d'activité, du nombre de trimestres et de l'âge de départ. Pour calculer le revenu annuel moyen, les 25 meilleures années sont prises en compte.

Une évolution de la loi est prévue pour les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants. Le revenu annuel moyen sera calculé en prenant en compte :

- Les 24 meilleures années de revenus pour les mères ayant un enfant ;
- Les 23 meilleures années pour celles ayant deux enfants ou plus.

Congé supplémentaire de naissance

Après un congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les parents pourront bénéficier d'un ou deux mois de congé en plus. Ils pourront le prendre en même temps ou l'un après l'autre.

Ces périodes donnant lieu au versement d'indemnités journalières seront prises en compte pour la retraite, pouvant générer un trimestre assimilé, ce qui signifie que le trimestre est validé mais qu'aucun revenu n'est indiqué sur le relevé de carrière.

Cette mesure sera appliquée pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} juillet 2026. Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2026, ce congé pourra être pris, mais à compter du 1^{er} juillet 2026.

Source : lassuranceretraite.fr

Comment aménager sa fin de carrière professionnelle ?

A 50 ans, un salarié a encore un tiers de sa carrière devant lui. Des mesures en faveur des seniors visent à les maintenir en emploi et à faciliter leur embauche. En parallèle, en 2025, leurs droits au chômage ont été écornés.



Afin de pousser les employeurs à maintenir les salariés en emploi après 50 ans, et les encourager à recruter ceux et celles qui ont plus de 60 ans, les partenaires sociaux ont négocié, en 2024, de nouveaux dispositifs inscrits dans la loi (loi n°2025-989 du 24.10.25). Celle-ci instaure notamment l'obligation pour les entreprises de mener, tous les 4 ans au minimum, une négociation spécifique sur l'emploi des salariés expérimentés (ou « seniors », c'est-à-dire âgés de 55 ans et plus). Cette obligation, distincte de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), concerne les entreprises d'au moins 300 salariés, mais aussi les différentes branches professionnelles. Ainsi, des accords conclus à ce niveau pourront concerner des entreprises de moins de 300 salariés.

En attendant que ces négociations sur la question du recrutement des salariés expérimentés aboutissent et contribuent, peut-être, à faire évoluer la situation des seniors sur le marché du travail, d'autres dispositifs sont mis en place. Parmi ceux-ci figurent un CDI senior, de

nouveaux entretiens professionnels et des mesures de reconversion et de formation. Mieux vaut les connaître pour aborder sereinement le dernier tiers de sa carrière.

Un CDI senior à partir de 60 ans

Les quinquagénaires qui ont, pour certains, commencé leur vie active dans les années 1990 avec des CDD « jeunes diplômés » finiront peut-être leur carrière avec un CDI « senior » ! La loi crée, en effet, un contrat de valorisation de l'expérience (CVE) pour les travailleurs les plus expérimentés. Ce contrat à durée indéterminée vise spécifiquement les 60 ans et plus (ou 57 ans et plus, en cas d'accord de branche) inscrits à France Travail et ne bénéficiant pas d'une pension de retraite à taux plein (à l'exception des militaires, des marins, des agents des mines, et des danseurs et danseuses de l'Opéra de Paris). Pour limiter les effets d'aubaine, ce contrat expérimental (testé sur une durée de 5 ans) ne pourra pas être conclu

avec une entreprise quittée moins de 6 mois auparavant. Avantage du CVE pour le salarié recruté, il bénéficie de la sécurité apportée par un CDI jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de départ à la retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote sur sa pension. Côté employeur, ce CDI senior ouvre droit à une exonération de la contribution patronale spécifique de 30 % appliquée à l'indemnité de mise à la retraite (l'indemnité versée à tout salarié quand il part à la retraite). En outre, il permet à l'employeur de rompre le contrat au plus tard lorsque le salarié atteint 67 ans (âge du taux plein automatique), contre 70 ans aujourd'hui. En pratique, au moment de l'embauche, le salarié doit remettre à son employeur le document délivré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) indiquant la date prévisionnelle à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein. Les initiateurs de ce contrat misent donc sur le fait que savoir à l'avance quand son salarié le quittera peut pousser un employeur à le recruter.

Des entretiens professionnels spécifiques

Parmi les autres nouveautés de la loi d'octobre 2025 figure la réforme de l'entretien professionnel. Il change de nom, devenant « entretien de parcours professionnel », mais aussi de rythme. Il doit avoir lieu, pour tous les salariés quel que soit leur âge, au cours de la première année d'embauche, puis tous les 4 ans au minimum (au lieu de tous les 2 ans aujourd'hui). Ce nouvel entretien de parcours professionnel porte sur les compétences et les qualifications du salarié, mais il doit également évoquer son évolution, ses demandes de formation, en regard des besoins de son employeur, son éventuel souhait de changement de poste, voire de reconversion au sein de l'entreprise ou en dehors. Un projet de transition professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) peut aussi être abordé dans ce cadre. L'entretien de parcours professionnel doit notamment faciliter l'accès à la reconversion professionnelle, y compris pour les salariés les plus expérimentés qui envisagent de changer de métier pour le dernier tiers de leur vie active.

Un nouveau mécanisme de reconversion professionnelle doit d'ailleurs entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Celui-ci fusionne les anciens dispositifs Transitions et Pro-A sous l'appellation de « période de reconversion ». Celle-ci pourra être qualifiante ou certifiante, interne à l'entreprise (avec maintien du salaire) ou externe (avec suspension du contrat et de la rémunération). Une piste intéressante pour les seniors qui veulent évoluer, mais cette mesure doit encore être précisée par des décrets d'application.

Par ailleurs, deux nouveaux entretiens destinés aux salariés les plus expérimentés sont créés : un entretien de mi-carrière, l'année des 45 ans ou, au plus tard, 2 mois après sa visite médicale de mi-carrière. Si des mesures d'aménagement et d'adaptation du poste de travail ont

été proposées par le médecin du travail, elles seront évoquées pendant cet entretien, tout comme la prévention des situations d'usure professionnelle, et les autres points cités plus haut, dont la possibilité d'une rencontre en interne ou en externe, et les moyens de la financer. Le second entretien spécifique est prévu dans les 2 ans qui précèdent les 60 ans du salarié, pour aborder en plus les conditions de maintien dans l'emploi jusqu'à la retraite ainsi que les possibilités d'allègement de la fin de carrière avec, par exemple, un passage à temps partiel.

Durée de travail aménageable

Pour mieux faire face à la fatigue accumulée, notamment dans les métiers physiques, ou pour réussir à tenir leur rôle d'aidant, certains salariés expérimentés peuvent être tentés par la retraite progressive. Ce dispositif, accessible depuis le 1^{er} septembre 2025 dès 60 ans, permet de travailler à temps partiel (ou à temps réduit pour les cadres soumis à un forfait jours) tout en percevant une partie de sa retraite. Avec la faculté de surcotiser pour sa future retraite définitive comme si on travaillait toujours à temps complet. La loi du 24 octobre rend plus difficile pour l'employeur le refus du passage à temps partiel à un salarié senior. Il devra motiver sa décision, notamment en démontrant qu'il ne pourra pas recruter sur le poste concerné pour assurer le même volume de travail, et/ou que ce passage à temps partiel aura des conséquences sur la continuité de l'activité de l'entreprise. Quant aux salariés qui voudront travailler à temps partiel avant 60 ans (ou qui n'auront pas validé les 150 trimestres requis pour pouvoir prétendre à une retraite progressive), ils pourront demander à recevoir leur indemnité de départ à la retraite par anticipation, en une fois ou en plusieurs versements, afin de maintenir leur rémunération. A condition toutefois qu'un accord d'entreprise ou de branche le prévoie.

Attention, les droits au chômage se durcissent

Parallèlement à ces nouveaux dispositifs en faveur du maintien des seniors dans l'emploi -quitte à ce qu'ils travaillent moins-, leurs conditions d'indemnisation ont été durcies par la nouvelle convention d'assurance chômage, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2025. Un changement à prendre en compte, notamment par ceux qui envisagent une rupture conventionnelle pour bénéficier des allocations chômage le temps de développer une nouvelle activité (voir l'encadré ci-dessous).

Rupture conventionnelle : le droit au chômage remis en cause ?

Depuis sa création en 2008, la rupture conventionnelle a rencontré un franc succès auprès des employeurs comme des salariés. En 2024, plus de 500 000 ruptures ont été signées, soit autant de

salariés qui ont quitté leur emploi, en touchant le chômage, sans que leur entreprise n'ait à les licencier. La mesure est séduisante pour les seniors qui souhaitent par exemple se lancer en indépendant, mais elle coûte cher : elle représenterait près d'un quart des dépenses d'allocations chômage versées. Plusieurs pistes ont été esquissées par le gouvernement pour en limiter le coût, comme l'augmentation de la part de la contribution patronale sur une fraction de l'indemnité versée (de 30 à 40 %), l'allongement du différé d'indemnisation appliqué lorsque les indemnités dépassent le montant prévu par la loi (de 150 à 180 jours), ou encore la restriction des conditions d'accès (ancienneté, projet de reconversion, problème de santé, etc.). Rien n'est arrêté pour l'instant, mais si cela advenait, cela rapprocherait la rupture conventionnelle de la démission, qui ouvre droit au chômage dans des cas jugés légitimes (pour une reconversion professionnelle, pour suivre son conjoint...).

Ainsi, les bornes d'âges des mesures réservées aux seniors ont été repoussées de 2 ans, pour s'aligner sur le décalage de 2 ans de l'âge légal de départ de la retraite : il faut avoir 55 ans pour bénéficier d'une indemnisation maximale de 22,5 mois, et 57 ans pour une indemnisation de 27 mois.

Avant 55 ans, la durée tombe à 18 mois. De même, il faut avoir 55 ans ou plus pour que la période de référence prise en compte pour rechercher les périodes de travail (6 mois au minimum) soit allongée à 3 ans (elle est de 2 ans pour les salariés plus jeunes). 55 ans est également l'âge à partir duquel il est possible d'obtenir un allonge-

ment de sa durée d'indemnisation de 137 jours si l'on est en formation (ce qui permet de toucher une allocation de formation). Seul changement positif avec cette nouvelle convention : l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) cesse d'être dégressive dès 55 ans, contre 57 ans auparavant.

Les allocations sont maintenues jusqu'à la retraite

Le dispositif permettant de conserver ses allocations chômage jusqu'à l'âge du taux plein n'a, en revanche, pas été remis en cause pour l'instant. Aujourd'hui, un senior indemnisé par France Travail qui atteint 64 ans (contre 62 ans avant le 1^{er} avril 2025) peut bénéficier du maintien de ses allocations chômage jusqu'à ce qu'il ait droit à une retraite à taux plein, et donc au plus tard jusqu'à 67 ans (l'âge du taux plein automatique).

Trois conditions doivent être remplies pour prétendre à ce droit : avoir été indemnisé au moins 12 mois avant ses 64 ans, avoir cotisé au moins 12 ans et avoir validé au moins 100 trimestres (soit 25 ans). Un point de vigilance, cependant : à l'été 2025, le gouvernement Bayrou avait demandé aux partenaires sociaux de rouvrir une négociation de la convention d'assurance chômage, notamment sur le sujet des chômeurs de longue durée, ce qui est le cas de 65 % des plus de 50 ans sans emploi. Ces règles pourraient donc évoluer après la suspension de la réforme des retraites. Nous vous en tiendrons informés le moment venu.

Source : Le Particulier n°1236



Exploitation du gaz de mine dans le Nord et le Pas-de-Calais

L'État et la Française de l'Énergie (ex-Gazonor) ont signé, début janvier, une convention lui accordant l'exploitation à grande échelle de 18 sites d'extraction du gaz de mine.

La Française de l'Énergie (FDE) exploitait déjà sur trois sites (Avion, Divion et Lourches) ce fameux et redouté grisou, enfermé au fond de la mine depuis la fin de l'exploitation en 1990. Ces trois forages ne représentaient qu'une toute petite partie des ressources de gaz de mine dans la région, qui pourraient s'élever à 9,5 milliards de mètres cubes. Celles-ci pourraient couvrir les besoins en électricité d'une ville de 70 000 habitants et des besoins en chaleur de 9 000 foyers pendant un siècle, si l'on se base sur le rythme d'exploitation actuel et la réserve connue à ce jour.

À titre d'exemple, le forage de Divion permettait, en 2022, de chauffer 6 500 foyers et bâtiments publics à Béthune via le réseau de chaleur urbain, permettant ainsi une économie jusqu'à 450 € par an et par foyer avec ce gaz moins cher.

De nombreux obstacles administratifs ainsi que les changements successifs de gouvernements avaient tout bloqué jusqu'à présent, à cause d'interminables négociations et les demandes d'autorisations de la FDE.

La signature de la convention entre l'État et la FDE a enfin levé ce frein et accordé l'accès à ces 18 sites miniers supplémentaires dans le Nord et le Pas-de-Calais. La FDE, en tant que concessionnaire exclusif, peut enfin se projeter avec une visibilité claire vers ses objectifs 2030.

Le grisou sera extrait et transformé sur place en électricité

ou injecté dans le réseau de gaz ou dans les réseaux de chaleur urbains et vendu à bas coût, avec une TVA réduite.

La FDE informe que le déploiement de nouvelles unités de production est déjà en cours. Deux unités situées à Angres dans le Pas-de-Calais sont déjà installées, connectées au réseau électrique et prêtes pour la mise en service. Deux autres unités suivront à Rouvignies dans le Nord, avec une mise en service commerciale pour début 2026.

Une autre partie des 18 sites est en test, et 9 à 10 d'entre eux pourront être mis en service dans 3 ou 4 ans. D'autres forages sont également prévisibles à plus long terme sur des sites non miniers, à Anzin et Nœux-les-Mines.

Le gaz de mine bénéficie d'un large consensus quant à son exploitation et c'est une ressource énergétique locale. Elle est carbonée, mais fatalement si elle n'est pas exploitée, le gaz finit par s'échapper avec les risques que cela comporte. Les élus de tous bords, y compris les écologistes, sont donc favorables à son exploitation.

Ce n'est pas le cas pour le gaz de couche, dit aussi gaz de houille, présent dans les veines de charbon, qui, lui, fait polémique. Son extraction est désormais interdite suite à la décision du Conseil d'État, qui a annulé, en date du 16 décembre dernier, le permis d'exploitation de la FDE en Lorraine, car il y avait un risque accru pour la ressource en eau du secteur.

M.U.

Source : La Voix du Nord



Campagne de financement participatif pour l'hydrogène

L'énergéticien français Verso Energy invite les particuliers à investir directement dans ses projets, au travers d'une campagne de financement participative.

Il porte notamment le projet de construction d'une usine de production d'hydrogène par électrolyse de l'eau à Carling qui devrait débuter fin 2026.

Ces campagnes participatives de financement citoyen concernent des projets bas carbone, tels que l'hydrogène, la production d'électricité renouvelable et les carburants de synthèse, via la plateforme Lita.

La future usine de Carling est une ambition majeure du groupe avec 300 mégawatts de capacité d'électrolyse. Il s'agira du deuxième plus grand projet de production d'hydrogène en France après celui d'Air-Liquide en Normandie.

Toutefois, cette levée de fonds ne concerne pas exclusivement le projet de Carling.

Le co-fondateur, Antoine Huard, observe une demande très forte de la population, qui cherche à être associée aux projets industriels pour pouvoir bénéficier de retombées financières. Cette campagne de financement participative va permettre aux investisseurs, où qu'ils se trouvent, d'être associés au succès de Verso Energy.

Cette campagne de financement est plafonnée à 2,5 millions d'euros. L'usine de Carling représente à elle seule un investissement de près de 130 millions d'euros.

Antoine Huard rappelle que le but de cette levée de fonds n'est pas de financer les projets dans leur totalité, mais une opportunité d'investissement très rentable pour les participants. Le ticket d'entrée est à 300 €, avec un taux d'intérêt à 8 % par an, ce qui est bien plus attractif qu'un livret A. Près de 600 000 € ont d'ores et déjà été récoltés.

Le début du chantier de construction est prévu pour fin 2026. Il s'agira de la première usine d'hydrogène de l'énergéticien, qui a bénéficié d'un avis favorable de l'autorité environnementale. Le permis de construire est en cours d'instruction.

Un autre projet concurrent, nommé Emmil'Hy, sur la plateforme industrielle Emile Huchet est en cours et d'autres verront le jour, et ceci dans l'intérêt de tout le monde. Il s'agit là d'une concurrence saine et vertueuse.

Le pipeline MosaHYc, un tuyau transfrontalier entre la France, l'Allemagne et le Luxembourg, dimensionné à cet effet, aura la capacité de transporter l'hydrogène.

M.U.

Source : Le Républicain Lorrain





16 février 2026

Bilan des NAO 2026

La direction prend les augmentations. Les 30 plus hauts salaires de l'UES ont obtenu en moyenne 29 % d'augmentation depuis 2023.
(Source Analyse de la situation économique et financière UES ROCHER).



Nous salariés, prenons les remerciements, les « applaudissez-vous » et les encouragements. Chacun son type de rémunération, visiblement.



Pour toutes questions, vous pouvez nous contacter vos représentants CFTC ou par mail : cftc.grouperocher56@gmail.com

La CFTC Louis Vuitton : Pour plus de cohésion et d'efficacité

La CFTC Louis Vuitton a profité de plusieurs événements dans la capitale pour créer un moment de travail et de convivialité (CSE central, RDV avec la direction industrielle, et formation initiale CFTC).

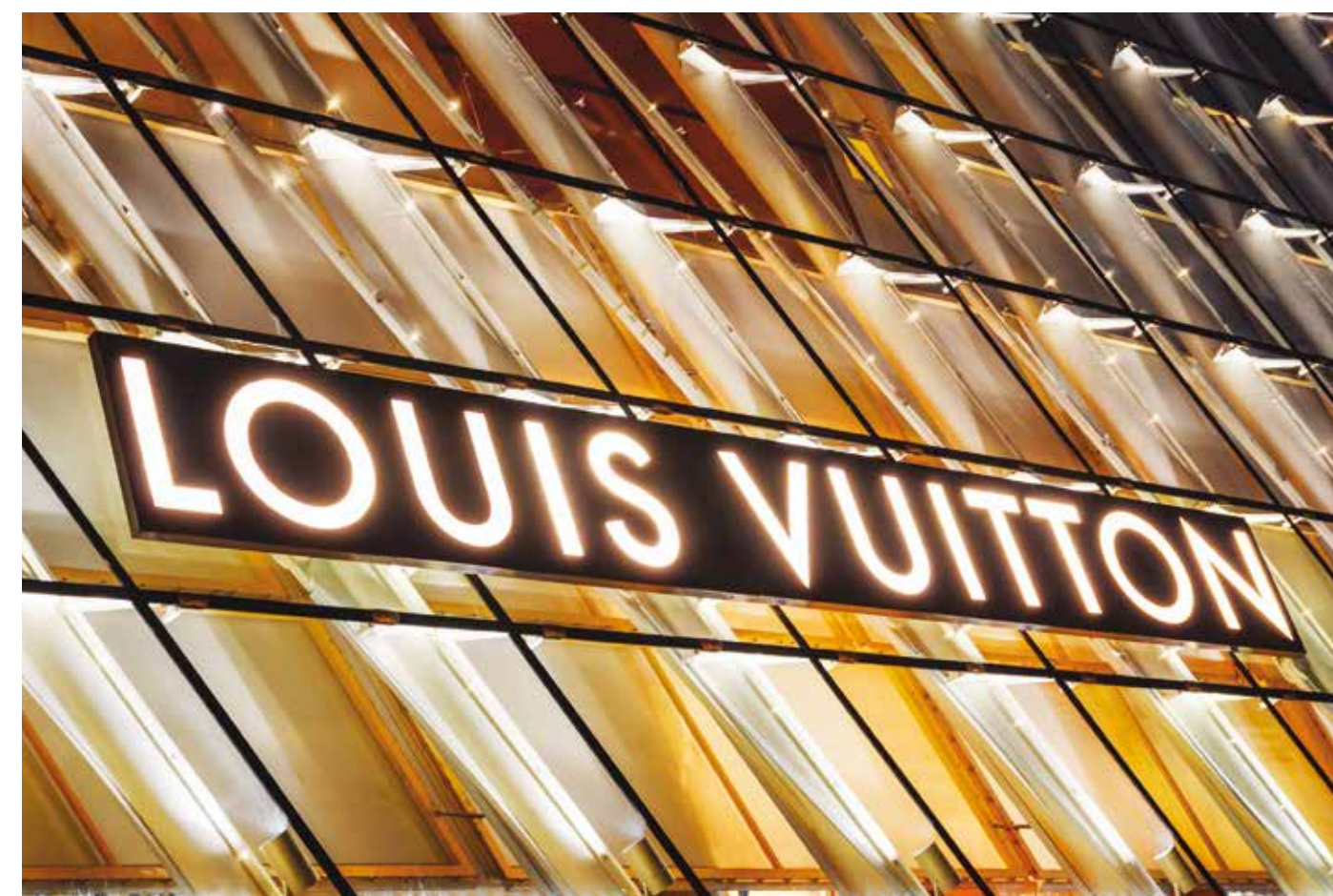
Entre débats, rires et longues discussions où chacun partage son point de vue sur l'actualité du vaisseau amiral du groupe LVMH, la joyeuse assemblée a renforcé sa cohésion et stratégie autour de leur DSC, Sandra LOUVIGNE.

Depuis sa nomination elle n'a cessé de montrer sa volonté de faire grandir son équipe et défendre, coûte que coûte, les collaborateurs de la maison Louis Vuitton. Apprentissage, tâtonnements, hésitations, déceptions, laissent peu à peu place à de belles initiatives, des po-

sitionnements et décisions assumées, et prises avec son équipe. Dans les moments difficiles elle a su rassembler, créer une cohésion et donner une voix à tous. Elle a puisé l'énergie nécessaire pour repartir sur la mer parfois houleuse du dialogue social avec comme phare Eric SEKKAI, qui a su, tel un vrai « Cftc-iste », écouter chacun des membres, trouver les bons mots et nous donner les clés pour repartir plus forts, ensemble.

Le syndicalisme est un chemin semé de doutes et d'embûches, mais en restant fidèles à nos convictions et nos valeurs, et en s'accompagnant d'une équipe quelque peu folle, complémentaire et constructive, le parcours devient alors plus facile.

La CFTC Louis Vuitton





Hausse annuelle du SMIC et du minimum garanti :

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est revalorisé comme chaque année, avec les nouveaux montants suivants :

- SMIC horaire brut : 12,02 € (contre 11,88 € depuis novembre 2024) ;
- SMIC mensuel brut (temps plein) : 1 823,03 € (contre 1 801,80 €), soit une hausse de 21,23 € brut par mois, sauf à Mayotte ;
- SMIC mensuel net : 1 443,11 €.

À Mayotte, ces montants sont spécifiques :

- SMIC horaire brut : 9,33 € (contre 8,98 € depuis novembre 2024) ;
- SMIC mensuel brut (pour un temps plein) : 1 415,05 € (contre 1 361,97).

Le nouveau montant du minimum garanti est de 4,25 €.

Augmentation des pensions de retraite :

Les pensions de retraite de droit propre et de droit dérivé des régimes de base, ainsi que leurs majorations (minimum contributif et minimum de réversion), sont revalorisées de 0,9 % (inflation constatée) au 1^{er} janvier 2026.

Les cotisations et les rémunérations ayant donné lieu à un versement de cotisations jusqu'au 31 décembre 2025, servant de base au calcul des pensions de vieillesse et dont l'entrée en jouissance est postérieure à cette même date, sont également revalorisées de 0,9 % (inflation constatée).

Le minimum contributif (MICO) majoré et non majoré est revalorisé de 1,18 %, selon l'évolution du SMIC et conformément à l'article L. 351-10 du code de la sécurité sociale. Son montant est ainsi porté à 756,29 € par mois pour le MICO non majoré et à 903,93 € par mois pour le MICO majoré au 1^{er} janvier 2026. Le montant du plafond mensuel de retraites personnelles pour l'attribution du minimum contributif au 1^{er} janvier 2026, est fixé à 1 410,89 €.

Le minimum de la pension de réversion, également revalorisé de 0,9 %, est porté à 334,92 € par mois pour une durée d'assurance d'au moins quinze années.

Le calcul du DPE évolue :

À partir du 1^{er} janvier 2026, l'électricité est moins pénalisée dans le calcul du diagnostic de performance énergétique (DPE), aligné sur le standard européen.

Avant : 1 kWh d'électricité = 2,3 kWh comptabilisés dans le DPE.

Après : 1 kWh d'électricité = 1,9 kWh comptabilisé.

Le logement chauffé à l'électricité (radiateurs, pompe à chaleur, chauffe-eau thermodynamique...) peut passer de F à E, ou de E à D et sortir de la catégorie « passoire thermique » sans travaux.

Retraite : les conditions pour percevoir une pension de réversion d'un ancien salarié en 2026 :

La pension de réversion est réservée au conjoint d'un assuré de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) dont les ressources ne dépassent pas le montant annuel du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance), calculé sur la base de 2 080 heures de travail.

Le Smic étant porté à 12,02 € en janvier 2026, les plafonds à retenir pour les ressources du conjoint survivant sont également revalorisés cette année. Ils s'élèvent désormais à 25 001,60 € par an pour un veuf ou une veuve célibataire (contre 24 710,40 € en 2025). Si cette personne vit en couple, ce montant est multiplié par 1,6 fois, soit 40 002,56 € (contre 39 536,64 € en 2025).

Ces sommes peuvent être majorées, selon que le conjoint a ou non atteint l'âge de la retraite à taux plein. Dans ce cas, le plafond de ressources pour la majoration de retraite de réversion s'élève au 1^{er} janvier 2026 à 3 020,07 € par trimestre, soit 1 006,69 € par mois.

Rappelons que le partenaire pacsé et le concubin du défunt n'ont toujours pas droit à cette prestation.

La pension de réversion des salariés par la Cnav correspond à un pourcentage de la pension de base que le défunt touchait ou aurait dû toucher s'il avait pris sa retraite de son vivant. Le taux est de 54 % dans les régimes de retraite de base du secteur privé (Assurance retraite, MSA, CNAVPL).

À l'instar des retraites de base, les pensions de réversion de base sont revalorisées de 0,9 % au 1^{er} janvier 2026. À partir de cette date, leur montant pour une personne seule s'élève à 334,92 € (soit 4 019,13 € par an) au minimum et à 1 081,35 € (soit 12 976,20 € par an). De son côté, la majoration forfaitaire pour charge d'enfant instituée par l'article L. 353-5 du CSS est portée à 113,59 € par mois en 2026.

Ces sommes, qui sont valables pour la retraite de base des salariés et indépendants, ne s'appliquent pas aux retraites complémentaires, ni à celles de la fonction publique.

Quel est le salaire minimal pour valider un trimestre de retraite en 2026 ? :

Pour valider un trimestre de retraite auprès de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), il faut percevoir

une rémunération soumise à cotisations représentant 150 fois le montant horaire du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Cette règle permet ainsi aux personnes qui travaillent à temps partiel ou de façon irrégulière pendant l'année d'engranger jusqu'à quatre trimestres de retraite par an.

Le Smic brut ayant été fixé à 12,02 € de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2026, un salarié valide désormais un trimestre de retraite dès lors qu'il touche 1 803 € de salaire brut (150 x 12,02 €), soit 21€ de plus que l'an dernier.

Pour valider des trimestres supplémentaires en 2026, les revenus de l'intéressé devront donc s'élever à :

- 3 606 € pour la validation de deux trimestres ;
- 5 409 € pour la validation de trois trimestres ;
- 7 212 € pour la validation de quatre trimestres.

Si cette hausse n'a aucun impact pour les salariés gagnant le Smic, leur rémunération augmentant à la même vitesse les seuils pour valider un trimestre, elle aura des conséquences négatives pour d'autres actifs.

Contrairement à certaines idées reçues, la validation d'un trimestre ne dépend pas du nombre d'heures travaillées, mais du montant des revenus perçus sur une période donnée. Ainsi, plus celui-ci est élevé, plus les trimestres sont rapidement collectés.

À noter : il n'est pas possible de valider plus de 4 trimestres en 1 année. Par ailleurs, un salaire très élevé ne sera pris en compte que dans la limite du Plafond de la Sécurité social (PASS).

Pour les actifs dont la rémunération n'intègre pas la hausse du Smic, valider un trimestre sera beaucoup plus laborieux. C'est notamment le cas des jeunes qui occupent des jobs étudiants uniquement pendant l'été aussi des personnes rémunérées un peu au-dessus du salaire minimum, mais qui font peu d'heures par mois ou qui ne travaillent pas toute l'année.

Nouveaux tarifs pour les timbres et les colis :

Les prix des courriers et des colis augmentent de 7,4 % en moyenne à partir du 1^{er} janvier 2026.

Le prix de la lettre verte passe à 1,52 €.

Les tarifs des Colissimo augmentent en moyenne de 3,4 %.

Obligation de déclarer les dons en ligne :

La déclaration en ligne des dons reçus devient obligatoire dès le 1^{er} janvier 2026.

L'obligation concerne les dons réalisés entre particuliers, notamment :

- Les sommes d'argent, quelle que soit leur date de versement ;
- Les dons manuels de biens meubles : bijoux, véhicules, œuvres d'art, etc. ;
- Les actions.

Abaissement du taux du livret A :

De nouveaux taux entrent en vigueur à partir du 1^{er} février pour les livrets réglementés. Celui du livret A notamment est abaissé à 1,5 % contre 1,7 auparavant. Ce taux reste supérieur à l'inflation afin de protéger le pouvoir d'achat des ménages, précise le site du gouvernement.

Le livret de développement durable et solidaire (LDDS) et le livret jeune passent eux aussi à 1,5 %. Un « coup de pouce » est toutefois accordé au livret d'épargne populaire (LEP) avec un taux à 2,5 %, au lieu de 1,9 %, obtenu avec la formule de calcul réglementaire de la Banque de France.

Augmentation du prix des péages :

Avec une augmentation moyenne de 0,86 %, une nouvelle tarification des péages entre en vigueur ce 1^{er} février sur l'ensemble du réseau routier « Cette évolution est la plus faible depuis 2021 et inférieure à l'inflation hors tabac pendant la période de référence concernée (octobre 2024 à octobre 2025) qui est de 0,9 % », rappelle le ministère des transports.

La hausse varie légèrement selon les réseaux. Sur les autoroutes du Sud appartenant à Vinci par exemple, le tarif augmente de 0,62 % en moyenne. Sur le réseau Cofiroute dans l'Ouest, il varie de 1,21 à 1,41 %.

Hausse et baisse pour les cigarettes :

Selon les données de la Direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI), le tarif de plusieurs paquets de cigarettes évolue à compter de ce 1^{er} février. De nombreuses marques voient leur prix grimper de 20 centimes, pour atteindre dans certains cas jusqu'à 13,70 € le paquet. D'autres marques ont en revanche annoncé une diminution de prix de 10 centimes.

Baisse de la facture d'électricité :

Le prix de l'abonnement d'électricité baisse à partir du 1^{er} février. En effet, cela est une conséquence de la baisse de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA), une des taxes s'appliquant aux factures d'énergie, qui passe de 21,93 % à 15 %. Concrètement, pour un ménage, la baisse sera de l'ordre de 10 € par an sur sa facture d'électricité.

Sources : leparticulier.lefigaro.fr
info.gouv.fr
travail-emploi.gouv.fr
economie.gouv.fr

La désindustrialisation se poursuit...

Il y a deux fois plus d'usines qui ferment que d'usines qui ouvrent en France.

Les défaillances d'entreprises connaissent une vague historique en 2025 et aucun territoire n'est épargné. Elles s'élèvent à 68.057 contre 65.683 en 2024 et 51.300 en 2019, l'année avant la pandémie.

On peut même parler d'année noire pour 2025, et 2026 ne devrait pas s'améliorer. Les procédures de redressement, de sauvegarde ou de liquidation s'enchaînent. Peut-on parler de conséquences de l'arrêt des politiques de soutien aux entreprises mises en place lors de la pandémie de Covid-19. Les autres causes sont liées au prix de l'énergie, des matières premières, mais aussi à la fiscalité, les charges bien plus lourdes en France. La forte inflation a engendré un net recul de la consommation.

Brandt, ce groupe emblématique de l'électroménager « made in France », a annoncé sa mise en liquidation deux semaines avant Noël 2025. Quelle beau cadeau pour ses 700 salariés !

Aucun secteur n'est épargné, notamment dans l'automobile où deux équipementiers fermeront en 2026 : Dumarey Powerglide à Strasbourg en fin d'année avec 320 salariés, et Mahle-Behr à Hambach en Moselle avec 186 salariés d'ici l'été prochain, ce groupe allemand compte 120 sites dans le monde et 60 000 salariés.

Je m'arrête là, car la liste est longue. Il est évident que la délocalisation se poursuit, y compris vers des pays d'Europe, tels que la Pologne et la République Tchèque, entre autres...

Nos politiques de réindustrialisation sont-elles à la hauteur, face, notamment, aux assauts de la concurrence chinoise ?

La plupart des modèles économiques ne fonctionnent plus. Les choix mondialistes sont en train de tuer notre économie et faire disparaître notre savoir-faire.

Nos agriculteurs vivent une crise sans précédent. Ils font face aux aléas climatiques avec des récoltes décevantes, des rendements en baisse, la pression des prix des marchés. Leurs revenus sont de plus en plus aléatoires et se réduisent comme peau de chagrin. Le Mercosur est en quelque sorte la cerise sur le gâteau, la goutte qui fait déborder le vase.

Ce début d'année est bien morose et l'optimisme n'est malheureusement pas au rendez-vous. Toutes ces tergiversations politiques qui font notre quotidien empêchent de se projeter dans un avenir de plus en plus incertain.

M.U.

Brève...

La sécurité énergétique : « un enjeu de sécurité nationale » pour le directeur de l'AIE

La sécurité énergétique devrait être élevée au rang d'enjeu de sécurité nationale, a estimé mardi Fatih Birol, le directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), à l'occasion du Forum économique mondial de Davos.

Une « ombre menaçante »

« L'énergie et la géopolitique ont toujours été intimement liées », a-t-il déclaré lors d'un débat intitulé « Qui est le grand gagnant en matière de sécurité énergétique ? ».

« Je n'ai jamais vu les risques liés à la sécurité énergétique se multiplier à ce point, ni l'ombre menaçante que la géopolitique et le secteur énergétique dans son ensemble projettent sur la sécurité énergétique », a ajouté le directeur exécutif de l'AIE.

« Par conséquent, la sécurité énergétique devrait, à mon sens, être aujourd'hui considérée comme un enjeu de sécurité nationale », a estimé Fatih Birol en observant que la demande énergétique est en croissance partout dans le monde.

Le nucléaire et les énergies renouvelables favorisés

Selon lui, pétrole et gaz resteront « essentiels » dans les années à venir mais « la demande d'électricité connaît la croissance la plus impressionnante » avec une progression trois fois plus rapide que la demande énergétique totale. « Nous entrons dans l'ère de l'électricité », a-t-il dit en insistant sur ce leitmotiv maintes fois répété.

Cette croissance est portée par celle des centres de données (data centers), la climatisation - alors que le climat se réchauffe - et la voiture électrique, qui représente selon lui un quart des voitures vendues dans le monde. Le fait que de nombreux pays préfèrent produire autant que possible leur propre énergie favorise le nucléaire et les énergies renouvelables, a-t-il souligné.

Autre observation : les États « s'intéressent également à la fiabilité de leur partenaire sur le long terme » lorsqu'ils concluent des accords énergétiques et pas uniquement sur les montants que cela représente..

Source : connaissancesenergies.org

Hausse de la prime d'activité...

...une fausse solution à un vrai problème ?

L'une des mesures phares de ce projet de loi de finances consiste en la hausse substantielle de la prime d'activité. Pour rappel, cette prestation sociale – dont le montant de base est fixé à 633,21 € pour une personne seule sans enfant – vise à encourager l'activité, en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs dont les revenus sont modestes. Annoncée vendredi 16 janvier par Sébastien Lecornu, cette augmentation de 50 € par an en moyenne viserait donc à faire en sorte que « le travail paie plus », selon les mots du Premier Ministre.

Si la CFTC ne peut que saluer toute revalorisation de la rémunération des travailleurs modestes, elle reste assez sceptique quant à la solution optée par le gouvernement. Pour notre organisation, le pouvoir d'achat doit en effet reposer prioritairement sur le juste salaire versé par l'entreprise, et non sur une perfusion permanente de fonds publics. En choisissant d'augmenter la hausse de la prime d'activité, l'État fait donc compenser par la contribution collective l'absence – ou du moins l'insuffisance – de revalorisations salariales des employeurs.

Pour la CFTC, les politiques publiques devraient à contrario prioritairement inciter les entreprises à redynamiser les salaires. À titre d'exemple, notre organisation avait notamment regretté la faible augmentation du SMIC, revalorisé de seulement 1,18 % en 2026. De nos jours, le SMIC permet, au mieux, de subvenir à ses besoins élémentaires comme se nourrir, se loger et payer ses factures, mais il est aujourd'hui très loin de permettre à ses bénéficiaires de vivre dignement, au sens où la CFTC l'entend. Tout salaire devrait en effet permettre d'avoir un accès raisonnable aux loisirs, aux biens culturels ou encore permettre d'épargner pour des projets d'avenir ou pour ses enfants. À cet égard, notre organisation avait plaidé pour une hausse de 5 % du salaire minimum en 2026 qui, sans être insurmontable pour les entreprises, aurait pu agir positivement sur la consommation et donc la croissance.

Outre l'augmentation de la prime d'activité, le gouvernement a par ailleurs sondé ces dernières semaines la CFTC et ses homologues syndicaux sur la possibilité de permettre en 2026 un déblocage anticipé de l'épargne salariale.

Là encore, la CFTC considère que le gouvernement déploie ce qui ressemble à une fausse solution à un vrai problème.

De fait, c'est précisément le salaire qui doit assurer un train de vie décent aux salariés. Ni la prime d'activité, ni l'épargne salariale, ne peuvent et doivent s'y substituer.

Source : cftc.fr

... « une trappe à bas salaires » pour le Syndicat Force Ouvrière

Frédéric Souillot, secrétaire général de FO, a critiqué le choix du Premier ministre, Sébastien Lecornu, de revaloriser la prime d'activité. « C'est par les salaires qu'on doit arriver à vivre de son travail », a déclaré le syndicaliste. Pour Frédéric Souillot il s'agit d'« une trappe à bas salaires » ; un point d'accord parmi les syndicats, rapporte l'AFP.

En effet, selon lui, lorsque vous touchez la prime, lors des négociations avec l'employeur, on vous dit : « je ne vais pas t'augmenter parce qu'autrement tu vas perdre de la prime d'activité ».

« C'est par les salaires qu'on doit arriver à vivre de son travail », a insisté le syndicaliste. « Aujourd'hui, vous demandez à la totalité des Français qui travaillent avec leurs cotisations de payer la prime d'activité », au lieu de mettre à contribution les entreprises. « On ne parle pas salaire dans ce budget, notamment pour la fonction publique », a déploré Frédéric Souillot, évoquant le gel du point d'indice.

Le Premier ministre a annoncé – entre autres mesures pour tenter d'éviter la censure de son gouvernement – une augmentation de « 50 € en moyenne » de la prime d'activité pour « plus de trois millions de ménages ». « Il faut que le travail paie plus », a déclaré Sébastien Lecornu en présentant cette mesure, qui doit coûter deux milliards d'euros en année pleine.

Versée dès 18 ans pour les jeunes actifs, la prime d'activité est destinée à soutenir le pouvoir d'achat des foyers à revenus modestes. Les syndicats ont accueilli cette annonce avec scepticisme.

« Ceux qui vont pouvoir bénéficier un petit peu de cette revalorisation, on en fera des retraités pauvres puisque ça ne compte pas pour la retraite, ou des chômeurs très pauvres puisque ça ne compte pas pour le chômage, ou des malades ou des invalides très pauvres puisque ça ne compte pas en cas d'accident de travail », a énuméré auprès de l'AFP Thomas Vacheron pour la CGT.

« Il y a un élément à la main du gouvernement, par simple décret, c'est la revalorisation du Smic, plutôt que l'État prenne en charge les salaires en lieu et place des entreprises », a-t-il estimé.

Source : msn.com

Comment protéger les enfants des écrans ?

Smartphones, télévision, tablettes... Les écrans font désormais partie du quotidien des enfants, mais leur usage excessif inquiète. Conseils pour les accompagner et les préserver d'une exposition néfaste.

Selon les données de Santé publique France, les enfants et adolescents âgés de 6 à 17 ans passent plus de 4 heures par jour devant les écrans. Cette moyenne masque des différences selon l'âge. Les enfants privilégient la télévision, les plateformes et YouTube, tandis que les adolescents se tournent vers les jeux vidéo, le smartphone et les réseaux sociaux. Une utilisation des écrans qui n'est pas sans conséquences sur eux et qui a donné lieu à des campagnes de sensibilisation et la mise en place de mesures. Depuis le 3 juillet 2025, l'exposition des enfants de moins de 3 ans aux écrans (smartphone, tablette, ordinateur, télévision) est interdite dans les lieux d'accueil comme les crèches ou les haltes-garderies. Depuis la rentrée 2025, le dispositif «portable en pause» qui encadre, limite ou interdit l'usage du smartphone pendant le temps scolaire, a été généralisé à tous les collèges publics. Une loi votée en juin 2023 a instauré une majorité numérique à 15 ans, mais elle n'est toujours pas entrée en vigueur faute d'être harmonisée avec le droit européen. Elle impose aux plateformes de vérifier l'âge des utilisateurs et d'obtenir le consentement des parents pour les mineurs de moins de 15 ans.

Impact sur l'enfant

L'usage excessif des écrans chez les enfants et adolescents altère la qualité et la quantité de sommeil, peut réduire l'activité physique et favoriser ainsi la prise de poids. Chez les plus jeunes, il peut aussi limiter les échanges avec les parents, essentiels au développement du langage et de l'attention.

L'exposition à des contenus inadaptés, violents, haineux ou pornographiques, mais aussi la captation prolongée de l'attention par des plateformes Web conçues pour maximiser l'engagement peuvent affecter l'estime de soi, favoriser les troubles du comportement et anxi-dépressifs. Les contenus pornographiques peuvent par exemple façonner la relation à l'autre et le rapport homme-femme, avec un impact possible sur leurs comportements futurs.

À chaque âge sa relation à l'écran

Les écrans font partie du quotidien, mais leur usage doit évoluer avec l'âge pour préserver les développement et



l'équilibre des enfants. Des repères simples permettent de les accompagner. Avant 3 ans, pas d'écran, même en bruit de fond. Jusqu'à 6 ans, l'usage des écrans doit rester exceptionnel, limité à des contenus à qualité éducative, regardés avec un adulte, pour partager et expliquer ce qui est vu. À partir de 6 ans, les enfants peuvent progressivement utiliser des outils numériques, à condition que l'accompagnement parental soit renforcé. Fixez des règles claires (temps d'écran, contenus visionnés...) pour que les écrans trouvent une juste place parmi d'autres activités, jeux, sport, lecture... Le téléphone portable, quant à lui, n'a pas sa place avant l'âge de 11 ans, soit l'entrée au collège, et il ne doit pas permettre un accès à internet. Avant 13 ans, il est fortement déconseillé de confier un smartphone connecté à internet à un enfant et il ne devrait pas avoir accès aux réseaux sociaux avant 15 ans.

Un accompagnement numérique

Sensibilisez vos enfants aux comportements irrespectueux et aux abus sur Internet pour qu'ils comprennent qu'aucune forme de moquerie, d'insulte ou de menace ne doit être tolérée. Il est aussi important de leur expliquer de ne jamais accepter de demandes d'inconnus et d'éviter de partager des informations personnelles. Fixez des règles qui doivent être tenues dans le cadre familial. Les parents doivent aussi donner l'exemple en modifiant leurs habitudes et leur propre relation à l'utilisation des écrans : pas de smartphone à table, cesser toute activité d'écran 30 minutes avant le coucher, ne pas laisser d'écran dans la chambre à coucher... Montrez-vous intéressés par des activités numériques de vos enfants. Posez-leur des questions comme «Qu'as-tu fait en ligne aujourd'hui ?» ou «As-tu vu quelque chose qui t'a dérangé ?» pour ouvrir le dialogue, mieux comprendre leurs usages et les accompagner au quotidien.

Plus de conseils sur jeprotegemonenfant.gouv.fr (espace «usage des écrans»). mon-enfant-et-les-ecrans.fr

Source : Cadre de vie n°229

Les emballages réemployables : un geste pour la planète

Depuis juin 2025, des emballages réemployables sont disponibles dans les grandes surfaces alimentaires de plusieurs régions. Découvrez comment tirer partie de ce système innovant qui réduit les déchets et simplifie la consommation responsables.

Depuis juin 2025, des emballages réemployables sont disponibles dans les grandes surfaces alimentaires de plusieurs régions. Découvrez comment tirer partie de ce système innovant qui réduit les déchets et simplifie la consommation responsables.

Depuis le 12 juin 2025, les rayons de 250 magasins dans quatre régions, la Bretagne, la Normandie, les Pays de la Loire et les Hauts-de-France, accueillent une toute nouvelle offre : des emballages réemployables. L'objectif : tester un dispositif de réemploi mutualisé et optimisé avant un déploiement national prévu pour 2027. Cette expérimentation est le fruit du travail collectif de l'éco-organisme Citeo et d'une centaine d'acteurs engagés (marques, distributeurs, verriers, fédérations, opérateurs du réemploi etc.).

Une bouteille au grand cœur

Dénommé ReUse, le projet est issu d'une réflexion collective, entamée en 2023, autour d'un dispositif de réemploi mutualisé et national pour les emballages alimentaires en grandes et moyennes surfaces. ReUse s'inscrit dans une démarche globale visant à atteindre l'objectif de 10 % d'emballages réemployés d'ici 2027, conformément à la loi AGECL. Citeo a créé des emballages réemployables, appelés R-Cœur, dont la première référence mise en marché est une bouteille en verre à goulot large (1 l) pour contenir le lait, les jus et les soupes. Les emballages réemployables sont conçus pour être collectés, lavés et réutilisés pour de nouveaux produits réduisant ainsi notre empreinte écologique tout en rendant la logistique et les opérations de réemploi (transport, lavage...) plus efficaces.

Comment repérer les produits aux emballages réemployables ?

Cherchez la vignette violette et jaune indiquant Rappor-tez-moi pour réemploi. Vous la trouverez affichée dans les rayons du magasin ou directement sur l'emballage. Certains produits portent aussi le logo Info-réemploi ou le symbole R-Cœur, gravé directement dans le verre.

Dois-je laver l'emballage avant de le retourner ?



Non, pas besoin de rincer ou de nettoyer ces emballages avant de les rapporter. Il suffit de les vider, de remettre le bouchon si possible et de laisser l'étiquette intacte avec le code-barres pour faciliter le processus de récupération.

Dois-je rapporter l'emballage dans le magasin où je l'ai acheté ?

Non, vous pouvez les rapporter dans n'importe quel magasin partenaire, peu importe où vous avez effectué votre achat. La carte des magasins partenaires est disponible sur le site reflexe-gagnant-reemploi.fr.

Comment récupérer la consigne ?

Rien de plus simple : rendez-vous dans un magasin partenaire et déposez vos emballages dans une borne de récupération. Si vous ne trouvez pas de borne, demandez à l'accueil ou à la caisse centrale pour faire scanner vos emballages. Vous recevrez votre remboursement soit directement sur votre carte bancaire, soit sous forme de bon d'achat valable dans tous les magasins partenaires de l'enseigne.

Et si je casse un emballage puis-je récupérer la consigne ?

Malheureusement, un emballage cassé ne pourra pas être repris pour réemploi. Il devra être déposé dans un bac ou un conteneur de tri pour les emballages en verre pour qu'il soit recyclé.

Pourquoi cette démarche n'est-elle pas encore disponible partout ?

Cette initiative fait ses premiers pas en 2025 dans quatre régions, sous forme d'expérimentation. L'objectif est d'en tirer les enseignements pour étendre le dispositif à l'hexagone. En attendant, des dispositifs locaux de réemploi, comme en Alsace, existent déjà à plus petite échelle, proposant une sélection réduite de produits réemployables.

Source : Cadre de vie n°229

Olivier Henrich : un militant d'exception à l'heure de la retraite

Encore une grande figure de la CFTC Continental qui s'envole vers une retraite bien méritée.

Après 40 ans passés chez Continental et 28 ans de militantisme à nos côtés, Olivier laisse derrière lui une sacrée trace.

Dès sa première candidature, il a été élu représentant du personnel, preuve que son sérieux, sa présence et sa bienveillance parlaient d'eux même. Toujours plein d'idées, Olivier a été l'un de ces militants qui donnent du souffle et de l'énergie à toute une équipe. Un négociateur redoutable, un collègue fiable, un professionnel salué même par son chef de service.

Bref, un vrai pilier de la CFTC Continental !

Alors aujourd'hui, on ne va pas faire dans la demi-mesure :

MERCI Olivier !

Merci pour ton engagement, ta bonne humeur, ton sens du collectif et toutes ces années à défendre nos valeurs avec conviction.



On te souhaite une retraite joyeuse, animée, pleine de projets, de rires et de bons moments.

Profite, savoure et surtout... ne nous oublie pas trop vite !

L'équipe CFTC Continental



41 ans depuis la Catastrophe du Puits Simon

Il y a 41 ans, le lundi 25 février 1985, a eu lieu la dernière grande catastrophe minière du Bassin houiller de Lorraine et de France, au puits Simon à Forbach.

Vingt deux mineurs ont laissé leur vie à l'étage 1050 en veine 18 à 7 h 21 du matin. Une explosion se produit et s'en suit un coup de poussière qui dévaste le chantier. Les corps de 22 mineurs seront remontés à la surface dont la moitié sont âgés de moins de 25 ans. Près de 300 mineurs rescapés ont été remontés dans des conditions plus que difficiles et 103 ont été hospitalisés, intoxiqués par les fumées.

Les années se suivent et se ressemblent. Les familles, camarades de travail, amis ainsi que les Syndicats de mineurs et associations, les élus et anciens responsables des HBL se retrouvent chaque année avec émotion pour la commémoration de ce jour qui a vu partir ces hommes pour toujours.

De nombreuses catastrophes ont très lourdement touché la corporation minière en France jusqu'à l'arrêt de l'exploitation, malgré la mise en place de règles très strictes de sécurité. Il n'existe pas de risque zéro !

Le devoir de mémoire se perpétue et une assemblée toujours aussi nombreuse est venue se recueillir ce mercredi 25 février 2026 devant la stèle du Puits Simon. Pour la CFTC, la gerbe a été déposée par Le Président et le Secrétaire général du Syndicat des Mineurs, Eric Groh et Gilbert Nimeskern.



Nous nous retrouverons pour cette journée du souvenir dans un an, le jeudi 25 février 2027.

M.U.



Formations fédérales

À Dijon...

Pour démarrer l'année 2026, une formation DS RSS s'est tenue à Dijon du 14 au 16 janvier.

16 stagiaires ont participé à ce stage animé par Maurice Stella en binôme avec Michael Petit.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Le rôle du DS :
 - dans son entreprise
 - dans les structures CFTC
- Les moyens pour exercer ses missions
- Les activités du DS en entreprise :
 - répondre aux sollicitations individuelles
 - faire des adhérents
 - connaître son entreprise
 - communiquer auprès des syndicats
- L'Action syndicale du DS pour le développement de la CFTC :
 - animer une équipe et gagner les élections professionnelles
- Réagir et construire avec les autres acteurs de l'entreprise

À Niederbronn...

La formation négociations collectives s'est tenue à Niederbronn du 11 au 13 février, animée par Ouardia Lomdardi et Thierry.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Comment je vois la négociation ?
- La négociation entre stratégie et communication
- Rappel des valeurs CFTC
- La négociation collectives, de quoi parle-t-on ?
- Son cadre juridique :
 - qui négocie ?
 - quoi négocier ?
 - où négocier ?
 - comment négocie-t-on ?
- Les règles de base en droit de négociation
- Les techniques et tactiques de négociation
- La stratégie dans la négociation
- La négociation collective mise en situation
- L'issue d'une négociation



- Les ressources de l'action syndicale
- L'engagement du DS dans le mouvement CFTC

Une belle année 2026 de profile devant nous. Surtout portez-vous bien et gardez le cap.

À très très vite...

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE



Les 17 stagiaires qui ont participer à ce stage sont repar-tis très très satisfaits.

À très très vite...

Votre serviteur

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE



Plan de formation 2026



Chers Amis,
La Fédération CFTC-CMTE prend en compte vos souhaits et attentes en ce qui concerne la Formation, afin de répondre efficacement à nos adhérents sur le terrain dans le contexte social difficile que nous traversons.
La Représentativité résulte aussi de votre engagement ; la formation sera votre force !
Les demandes d'inscription sont validées 2 mois avant le début de la formation. Vous ne pourrez plus vous inscrire deux fois à une formation sur le même thème, afin de laisser la place à d'autres militants. Si vous ne pouvez participer à une formation à laquelle vous êtes inscrits, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK

Janvier 2026 du 14 au 16 janvier DIJON DS/RSS Complète	Juin 2026 du 17 au 19 juin NIEDERBRONN Développer sa section
Février 2026 du 11 au 13 février NIEDERBRONN Négociations collectives Complète	Septembre 2026 du 09 au 11 septembre DIJON Juridique Complète
Mars 2026 du 04 au 06 mars LA PETITE PIERRE Élections professionnelles	Octobre 2026 du 14 au 16 octobre NIEDERBRONN Élections professionnelles Complète
du 11 au 13 mars DIJON Formation initiale des mandats et élus (FIME) Complète	Novembre 2026 du 18 au 20 novembre NIEDERBRONN Risques psychosociaux (RPS)
Avril 2026 du 15 au 17 avril NIEDERBRONN Risques psychosociaux (RPS) Complète	Décembre 2026 du 09 au 11 décembre PARIS Formation initiale des mandats et élus (FIME)
Mai 2026 du 20 au 22 mai LA PETITE PIERRE Communication	



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



Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**