Fédération cftc CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°130 Mai - Juin - Juillet 2026 - Prix 1 €

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales.**

Pour mieux nous connaître

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

Le mot du Président et du Secrétaire général

Cher(e)s Ami(e)s,

L'engagement ne prend pas de vacances, mais les femmes et les hommes qui le portent en ont besoin.

À l'heure où nous abordons la période estivale, notre pays et notre industrie continuent d'évoluer dans un contexte particulièrement exigeant.

Les tensions géopolitiques, la volatilité des prix de l'énergie, les incertitudes économiques et les défis de la réindustrialisation continuent de peser sur nos entreprises comme sur les salariés.

Dans nos secteurs d'activités de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie, un autre sujet mobilise fortement nos équipes CMTE : les conséquences de la revalorisation du SMIC. Cette évolution a placé plusieurs grilles conventionnelles en dessous du salaire minimum légal, rendant indispensables de nouvelles négociations dans de nombreuses branches professionnelles. Parallèlement, de nombreuses entreprises doivent également rouvrir leurs négociations annuelles, afin de préserver la cohérence des classifications et de reconnaître l'expérience ainsi que les compétences des salariés. La Fédération CFTC-CMTE est pleinement engagée dans ces discussions pour défendre une politique salariale qui ne se limite pas au simple rattrapage du SMIC, mais qui permette une véritable progression des rémunérations sur l'ensemble des classifications.

Cette actualité sociale démontre une nouvelle fois l'importance du dialogue social.

Lorsque les minima conventionnels sont rattrapés par le salaire minimum légal, c'est toute la reconnaissance des qualifications et des parcours professionnels qui est remise en question.

Notre responsabilité est de veiller à ce que chaque salarié voit son travail justement reconnu et rémunéré.

Dans ce contexte, la Fédération CFTC-CMTE poursuit inlassablement son action. Chaque jour, nos militants, nos élus, nos délégués syndicaux et nos responsables de syndicats sont présents sur le terrain pour défendre les droits des salariés, négocier de meilleurs accords, accompagner les restructurations, lorsqu'elles sont inévitables, et préparer l'avenir de nos branches professionnelles.

L'année qui s'écoule confirme plus que jamais que le dialogue social reste un levier indispensable pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et garantir une juste reconnaissance de l'engagement des salariés.

Notre Fédération CFTC-CMTE continuera à porter une vision responsable, exigeante et constructive, fidèle aux valeurs de la CFTC : la dignité de la personne, la justice sociale et le bien commun.

Mais avant d'aborder une rentrée qui s'annonce déjà riche en négociations et en projets, il est essentiel de prendre le temps de souffler.

Nous souhaitons adresser un immense merci à l'ensemble de nos équipes CMTE : aux responsables de syndicats, aux élus, aux mandatés, aux négociateurs de branche, aux représentants dans les entreprises ainsi qu'à tous nos adhérents qui, souvent dans l'ombre, consacrent une partie de leur temps au service des autres.

Votre engagement quotidien fait vivre notre Fédération CMTE et renforce notre représentativité dans les entreprises comme dans les branches professionnelles.

Grâce à votre disponibilité, votre expertise et votre détermination, la CFTC-CMTE continue de faire entendre la voix des salariés partout où elle est présente.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous un repos pleinement mérité, entourés de vos proches. Profitez de cette parenthèse estivale pour vous ressourcer, partager des moments en famille et revenir avec toute l'énergie nécessaire pour relever ensemble les défis qui nous attendent.

Au nom du Bureau fédéral de la CFTC-CMTE, nous vous souhaitons un très bel été et d'excellentes vacances.

Bien à vous

Francis OROSCO — **Président fédéral**

Eric SEKKAI — **Secrétaire général**

sommaire

- Le mot du Président 3
- Le dossier du mois 4-10
  - Inaptitude au travail : définition et conséquences pour le salarié et l'employeur
  - Modification du contrat de travail : l'avenant est-il obligatoire ?
- Actualités sociales 11-14
  - Les NAO bis 2026 dans la Branche miroiterie
  - Résultats en hausse, emplois en baisse : où va Engie ?
  - Le gisement d'Hydrogène de Pontpierre attire tous les regards
- Des Chiffres et des Dettes 15-16
- Le Billet d'humeur - Brève 17
- L'avis des nôtres - des autres 18
- Les Infos Utiles 19
  - Cadmium dans l'alimentation : ce qu'il faut savoir
- La vie du mouvement 20-22
  - Petit-déjeuner débat de la Fédération
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2026

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

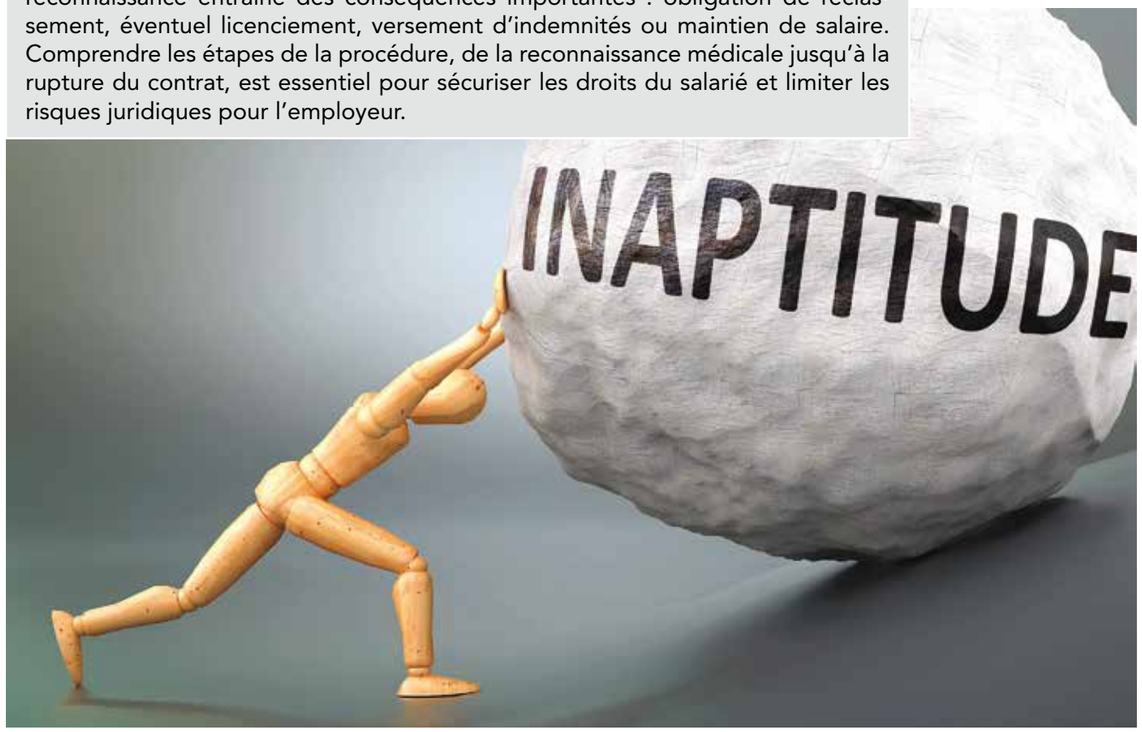
Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
3e trimestre 2026

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Inaptitude au travail : définition et conséquences pour le salarié et l'employeur

L'inaptitude au travail est une situation qui concerne à la fois l'employeur et le salarié. Constatée par le médecin du travail, elle signifie qu'un salarié n'est plus en mesure d'occuper son poste sans danger pour sa santé ou sa sécurité. Cette reconnaissance entraîne des conséquences importantes : obligation de reclassement, éventuel licenciement, versement d'indemnités ou maintien de salaire. Comprendre les étapes de la procédure, de la reconnaissance médicale jusqu'à la rupture du contrat, est essentiel pour sécuriser les droits du salarié et limiter les risques juridiques pour l'employeur.



Qu'est-ce que l'inaptitude au travail ?

Seul le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte. L'inaptitude peut avoir une origine professionnelle ou non professionnelle.

Définition de l'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle

On parle "d'inaptitude au travail" pour désigner la situation dans laquelle un salarié n'est plus en mesure d'occuper son emploi sans mettre en péril sa santé et sa sécurité.

Concrètement, l'inaptitude d'un salarié peut avoir une origine :

- professionnelle, si elle découle (au moins partiellement) d'un accident de travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP) (1) ;
- non professionnelle, si elle est liée à un accident ou à une maladie non professionnel(le)s (2).

Quels sont les motifs d'inaptitude au travail ?

Un salarié peut, par exemple, être déclaré inapte à son poste :

- s'il a été victime d'une chute sur son lieu de travail (auquel cas, il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle) ;
- s'il a contracté une maladie infectieuse sur son lieu de vacances ou sur son lieu de vie, et que celle-ci génère des conséquences telles qu'il est dans l'impossibilité de reprendre son poste (auquel cas, il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

♦ *Les circonstances dans lesquelles l'incident ayant mené à l'inaptitude du salarié a eu lieu sont essentielles pour déterminer le régime juridique applicable (inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle).*

Qui peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail ?

Seul le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à reprendre son ancien poste (3), notamment à l'occasion d'une visite de reprise.

Le médecin traitant du salarié ne peut pas délivrer d'avis d'inaptitude.

Comment se déroule la procédure de déclaration d'inaptitude ?

Reconnaissance de l'inaptitude et visite médicale de reprise

En pratique, le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à son poste :

- à l'occasion de la visite médicale de reprise, qui, pour mémoire, doit notamment avoir lieu (4) :
  - si le salarié a été victime d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ;
  - s'il a été en arrêt pour maladie professionnelle ;
  - ou s'il a été en arrêt, pendant au moins 60 jours, en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non-professionnelle (pour les arrêts de travail ayant débuté après le 31 mars 2022) ;
- à l'occasion de tout examen médical pratiqué au cours de l'exécution du contrat de travail (5).

Employeur, comme salarié, peuvent être à l'origine de la saisine du médecin du travail en vue d'examiner l'aptitude ou l'inaptitude à occuper ou reprendre un poste de travail. Le médecin du travail peut aussi être, lui-même, à l'origine de cette visite (6).

Une fois saisi, le médecin du travail examine l'état de santé du salarié (mental et physique) pour apprécier si celui-ci est en état de reprendre, de manière partielle ou totale, son poste de travail.

Pour cela, il doit notamment examiner, dans le détail, les conditions de travail du salarié afin de s'assurer que celles-ci sont compatibles avec son état de santé. Il peut, s'il l'estime nécessaire, réaliser un second examen médical, dans un délai maximal de 15 jours à compter du premier (7).

Quelles sont les modalités de notification de l'avis d'inaptitude au salarié et à l'employeur ?

Selon les termes de la loi, l'avis d'inaptitude qui est émis par le médecin du travail doit être transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (8).

L'employeur doit impérativement conserver l'avis d'inaptitude pour être en mesure de le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail (ou au médecin inspecteur du travail).

♦ *Notification par remise en main propre : arrêt 4 décembre 2024*

En cas de notification par remise en main propre, elle doit impérativement être faite contre récépissé ou émargement. En l'absence de récépissé ou émargement, dans ce cas de remise en main propre, le délai de contestation de 15 jours ne commence pas à courir, car la notification n'est pas considérée comme régulière. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 4 décembre 2024 (9).

Quelles sont les conséquences, pour l'employeur, de la reconnaissance d'une inaptitude au travail ?

L'importance des mentions figurant dans l'avis d'inaptitude

S'il estime le salarié inapte à son poste, le médecin du travail va rendre un avis d'inaptitude, dont le contenu va déterminer si le reclassement du salarié (= son affectation, par l'employeur, à un autre poste dans l'entreprise ou sur un lieu de travail différent) est possible.

Notez que l'employeur doit avoir l'occasion de faire part de ses observations au médecin du travail, avec lequel un échange doit s'établir. Il a aussi la possibilité de contester l'avis d'inaptitude devant le Conseil de prud'hommes (CPH), dans les 15 jours suivant la notification de l'avis.

L'obligation de reclassement de l'employeur

L'employeur est légalement tenu, sauf exceptions, de proposer au salarié déclaré inapte, un autre poste, davantage adapté à son état de santé : c'est ce qu'on appelle "l'obligation de reclassement" de l'employeur (10).

Consultation du CSE

En principe, l'employeur est tenu de procéder à la consultation du CSE en cas d'inaptitude dans le cadre de son obligation de reclassement.

Principe de recherche d'un emploi adapté

Pour formuler sa proposition de reclassement, l'employeur doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail formulées sur l'avis d'inaptitude.

Il doit proposer un poste, le plus proche possible de l'emploi initial du salarié, et mettre en œuvre, dans la mesure du possible, tous les outils permettant d'adapter tout poste de reclassement éventuel à la situation du salarié (aménagement du temps de travail, modification de poste existant, etc.).

Étendre la recherche de reclassement dans l'entreprise ou le groupe

Sa recherche doit s'étendre à tous les postes disponibles dans l'entreprise (dans tous les établissements éventuels de celle-ci) et, si l'entreprise appartient à un groupe, à tous les postes disponibles dans les entreprises situées en France (territoire national), dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La recherche de l'employeur doit être faite de bonne foi (de manière loyale), et de manière sérieuse.

> ♦ *Nouveauté 4 septembre 2024 : preuve de la loyauté dans la recherche de reclassement*

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 4 septembre 2024 (11), que, lorsque la proposition de reclassement est conforme aux règles en vigueur et aux indications du médecin du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite.

Dans ce cas, il revient au salarié qui le conteste de prouver que cette proposition n'a pas été faite loyalement (la charge de la preuve pèse sur le salarié, et non sur l'employeur)

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation pour le reclassement du salarié ?

Le médecin du travail peut donner des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (10).

Dans une telle hypothèse, l'employeur se doit d'y donner suite, ou du moins d'indiquer pourquoi il n'y donne pas suite.

L'obligation de reclassement est une obligation de moyens

! Attention ! l'obligation de l'employeur de rechercher un reclassement au salarié est une "obligation de moyens". Cela signifie que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour atteindre son objectif, mais qu'il peut néanmoins apporter la preuve qu'il est dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié au vu des conditions requises. Dans un tel cas de figure, sa responsabilité ne peut pas être engagée.

S'il est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il est tenu de lui faire communiquer, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement (11).

> ♦ *Bon à savoir : Si l'avis d'inaptitude précise que "tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour la santé du salarié" ou que "l'état de santé du salarié rend impossible tout reclassement dans un emploi", l'employeur est dispensé de rechercher à le reclasser (12).*

Rupture du contrat si pas de reclassement possible

Si le reclassement n'est pas possible, l'employeur devra licencier le salarié pour inaptitude.

Quelles sont les conséquences pour le salarié de la reconnaissance d'une inaptitude au travail ?

Absence de salaire dans l'attente d'un reclassement ou d'un licenciement

Lorsque le salarié est déclaré inapte, il ne peut plus travailler sur son poste. Son salaire est donc suspendu. L'employeur a 1 mois pour trouver un poste de reclassement ou licencier le salarié. S'il ne le fait pas, il doit reprendre le versement du salaire, après écoulement de ce délai.

Une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) possible après un avis d'inaptitude

Par principe, le salarié victime d'un accident de travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP), qui a été déclaré inapte, peut bénéficier d'une indemnité particulière dénommée "indemnité temporaire d'inaptitude" (ITI), versée par la CPAM ou la MSA, dans l'attente de son reclassement ou de son licenciement (13).

Cette ITI vient compenser l'absence de salaire pendant 1 mois, en attendant que l'employeur trouve un poste de reclassement ou licencie le salarié (uniquement en cas d'inaptitude professionnelle).

Reclassement ou rupture du contrat

Suite à l'avis d'inaptitude, l'employeur a l'obligation de reclasser ou de licencier le salarié déclaré inapte.

La rupture (éventuelle) du contrat de travail du salarié déclaré inapte

Concrètement, le contrat de travail du salarié inapte doit être rompu :

- si l'avis d'inaptitude n'empêchait pas le reclassement du salarié, mais que :
  - aucun poste disponible dans l'entreprise ne correspondait à l'avis du médecin du travail ;
  - le salarié a refusé tous les postes de reclassement proposés par l'employeur ;
- si l'avis d'inaptitude rendait impossible tout reclassement du salarié, en précisant que :
  - "tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour la santé du salarié" ;
  - "l'état de santé du salarié rend impossible tout reclassement dans un emploi".

La procédure que l'employeur doit suivre pour rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte va différer selon que celui-ci est à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

Rupture anticipée du contrat pour inaptitude, en cas de CDD

Si le contrat signé est un CDD, alors l'employeur peut le rompre de manière anticipée en cas d'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle) du salarié (14).

Procédure de licenciement pour inaptitude, en cas de CDI

La rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte donne lieu à la mise en place de la procédure de licenciement pour motif personnel (non disciplinaire).

Celle-ci induit le respect de plusieurs étapes, notamment la convocation du salarié à un entretien préalable et la notification du licenciement.

Départ en retraite anticipée en cas d'inaptitude au travail

La réforme des retraites a introduit la possibilité, pour les salariés reconnus inaptes au travail, de bénéficier d'un dispositif de retraite anticipée à taux plein.

! Attention ! Néanmoins, celui-ci concerne les salariés reconnus inaptes au travail au sens du Code de la Sécurité sociale. Pour en savoir plus sur ce dispositif particulier, réservé à certains assurés dont la situation a été, en principe, médicalement constatée par le médecin conseil de l'organisme qui attribue la pension de vieillesse, téléchargez notre dossier dédié aux droits des salariés déclarés inaptes !

Employeur ou salarié : pouvez-vous contester ou émettre un refus sur l'avis d'inaptitude au travail ?

Oui, l'employeur, comme le salarié, peut contester la décision d'inaptitude rendue par le médecin du travail.

Pour cela, il peut saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude.

Les voies et modalités de recours sont détaillées sur l'avis d'inaptitude.

Le médecin-inspecteur du travail pourra être saisi pour interroger le médecin du travail qui a rendu l'avis (15).

Quelles sont les solutions de l'employeur en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, pour éviter une inaptitude au travail ?

L'employeur peut prévenir la désinsertion professionnelle et faciliter le retour à l'emploi de ses salariés, notamment en prenant certaines mesures.

▶ Pour le salarié en arrêt de travail depuis au moins 30 jours, l'employeur peut proposer un rendez-vous de liaison, en présence du service de prévention et de santé au travail (médecine du travail). Des actions de prévention de la désinsertion professionnelle peuvent ainsi être proposées au salarié pour faciliter son retour à l'emploi (formations, accompagnements...).

▶ De même, pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours, l'employeur peut organiser une visite de préreprise. Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander, notamment :

- des aménagements et adaptations de poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle...

Références :

(1) Articles L1226-10 et suivants (inaptitude d'origine professionnelle) du Code du travail
(2) Articles L1226-2 et suivants (inaptitude d'origine non professionnelle) du Code du travail
(3) Articles R4623-14 et R4623-1 du Code du travail
(4) Articles L4624-2-3 et R4624-31 du Code du travail
(5) Cass. Soc., 7 juillet 2016, n°14-26590
(6) Cass. Soc., 11 mars 2026, n°24-21030
(7) Article R4624-42 du Code du travail
(8) Article R4624-55 du Code du travail
(9) Cass. Soc., 4 décembre 2024, n°23-18128
(10) Articles L1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L1226-10 du Code du travail (inaptitude d'origine professionnelle)
(11) Cass. Civ. Soc., 4 septembre 2024, n°22-24005
(12) Articles L1226-2-1 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L1226-12 (inaptitude d'origine professionnelle) du Code du travail
(13) Article D433-2 du Code de la Sécurité sociale
(14) Article L1226-20 du Code du travail
(15) Article R4624-45 du Code du travail

Source : juritravail.com

Modification du contrat de travail : l'avenant est-il obligatoire ?

Comment faire des modifications dans le contrat de travail sans avenant ?

Quelles sont les conséquences de la simple modification des conditions de travail ?

L'employeur est investi d'un pouvoir de direction lui permettant d'imposer unilatéralement un changement de conditions de travail et de sanctionner un salarié en cas de refus. En effet, le simple changement des conditions de travail par l'employeur peut être imposé au salarié. Il n'est donc pas nécessaire de rédiger un avenant dans cette situation. En cas de refus de la part du salarié, l'employeur peut décider de le sanctionner, voire de le licencier.

Mais qu'est-ce qu'un simple changement des conditions de travail ? Il s'agit de la modification d'éléments non essentiels au contrat. Il peut s'agir, par exemple :

- du changement de répartition des horaires de travail, dans la journée ou dans la semaine (sauf temps partiel) ;
- d'un changement du lieu d'exécution du travail tout en restant néanmoins dans le même secteur géographique ;
- de la demande d'effectuer des heures supplémentaires ;

À savoir :

Si la simple modification des conditions de travail porte une atteinte excessive à la vie privée du salarié, ce dernier pourra justifier son refus. Il en est de même, si le changement que l'employeur opère est lié à un motif discriminatoire.

La clause de modification contractuelle empêchant tout refus de la part du salarié

Lors de la conclusion du contrat du salarié, au moment de l'embauche, l'employeur peut inclure certaines clauses prévoyant la possibilité d'opérer des modifications pendant toute la durée du contrat.

Ainsi, le salarié, en signant son contrat et les obligations contractuelles qui en découlent, accepte ces clauses. L'employeur peut donc les appliquer dès qu'il est nécessaire de le faire, sans avoir besoin d'un avenant modifiant le contrat en ce sens.

C'est par exemple le cas de la clause de mobilité qui peut contraindre le salarié à déménager pour effectuer ses missions dans une autre ville, voire une autre région. En cas de refus du salarié, vous pourrez le sanctionner ou même le licencier.

Quels sont les éléments qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié et donc sans avenant ?

Le cas du salarié protégé

Les salariés "protégés" disposent par leurs mandats (membre du CSE, délégué syndical, représentant syndical au CSE, défenseur syndical...) d'un statut de protection. Toute modification de leur contrat de travail ou de leurs conditions de travail nécessite leur accord et donc un avenant à leur contrat de travail. À défaut, le salarié protégé pourra saisir le conseil de prud'hommes.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit (1) :

- changer d'avis et maintenir le salarié dans ses conditions de travail initiales ;
- licencier le salarié en respectant la mise en œuvre d'une procédure spéciale aux salariés protégés, c'est-à-dire justifier d'un motif valable (faute grave) et obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La modification d'un élément essentiel du contrat

Si l'employeur souhaite opérer la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, autrement dit d'un élément pour lequel le salarié a accepté de signer et qui fait partie du socle contractuel, il est nécessaire d'obtenir obligatoirement son accord.

Il est cependant important de comprendre ce que sont les éléments essentiels du contrat de travail d'un salarié. Il s'agit des éléments qui ont été déterminants dans la signature du contrat, sans lesquels le salarié n'aurait pas

signé. Il s'agit par exemple de la rémunération, du lieu de travail (sa zone géographique), des fonctions, des responsabilités, du passage en horaires de nuit…

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat, le salarié doit être d'accord.

L'accord du salarié doit être exprès, autrement dit, il doit manifester son accord par écrit. La loi précise que l'acceptation d'une modification du contrat ne peut pas résulter de la seule poursuite du contrat dans ses nouvelles fonctions (2), il est nécessaire de formaliser cela par un avenant.

Si le salarié refuse, l'employeur peut soit :

- choisir de renoncer à la modification de votre contrat de travail ;
- choisir d'engager une procédure de licenciement, mais pour une cause réelle et sérieuse.

En cas de refus de la modification d'un élément essentiel de son contrat, l'employeur n'a pas le droit de procéder à la rupture du contrat du salarié en raison de ce refus. Il doit avoir une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La modification du contrat pour motif économique

Si l'entreprise fait face à des difficultés économiques, l'employeur peut proposer, pour sauvegarder l'emploi des salariés, des modifications de leurs contrats de travail. Ces propositions de modifications doivent être faites par lettre recommandée avec accusé réception (3).

À partir de la réception de cette proposition, le salarié dispose d'1 mois pour réfléchir et se prononcer (ou 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire).

! Attention ! En cas d'absence de réponse du salarié, il faut considérer que celui-ci a accepté cette proposition après écoulement du délai d'1 mois (acceptation tacite).

En cas de refus du salarié, l'employeur dispose de 2 choix : renoncer au changement ou procéder au licenciement pour motif économique.

Pour cela, il faut impérativement être en présence d'un motif économique valable pour justifier le licenciement du salarié.

Existe-t-il un délai de réflexion avant la signature d'un avenant au contrat de travail ?

Un délai de réflexion existe dès lors que la proposition d'avenant est faite pour un motif économique. Ce délai de réflexion est alors d'un mois (15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire). Dans les autres cas, il n'existe pas de délai en dehors d'un délai raisonnable afin d'éviter tout risque de vice du consentement.

! Attention ! Il n'existe aucun droit de rétractation. Une fois signé, l'avenant doit s'appliquer et tout retour en arrière nécessitera l'accord de l'ensemble des parties.

Un avenant non signé est-il valable ?

L'avenant permet de valider l'accord entre les parties quant à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La signature de cet avenant présente l'intérêt de manifester la volonté des parties. Un avenant non signé n'a donc aucun intérêt. En effet, un tel avenant ne validerait pas l'accord des parties et serait sans effet.

Quelles sont les conséquences en cas d'absence d'avenant au contrat de travail et quelles sont les sanctions ?

Si une modification d'un élément essentiel du contrat de travail est proposée au salarié et que celui-ci la refuse, l'employeur ne peut alors pas imposer les nouvelles conditions. S'il le fait, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur. Dans ces deux cas, la rupture emportera les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié n'est toutefois pas dans l'obligation de demander la rupture de son contrat de travail au juge. Il peut aussi simplement demander le retour à ses conditions de travail antérieures.

Références :

(1) Cass. Soc. 6 avril 1999, n°97-40499
(3) Cass. Soc. 16 novembre 2005, n°03-47560
(4) Article L1222-6 du Code du travail

Source : juritravail.com

Les NAO bis 2026 dans la Branche miroiterie

Après examen de la proposition de revalorisation des salaires minima professionnels présentée dans le cadre de la NAO bis 2026, notre première préoccupation concerne la date d'application proposée au 1er octobre 2026. Alors que la revalorisation du SMIC est effective depuis le 1er juin 2026, cette mesure conduirait la branche à fonctionner pendant cinq mois avec plusieurs coefficients conventionnels rattrapés ou dépassés par le salaire minimum légal.

Une grille conventionnelle doit garantir une hiérarchie salariale cohérente et assurer la reconnaissance des qualifications, des compétences et des responsabilités.

Elle ne peut se limiter à suivre les évolutions du SMIC avec plusieurs mois de retard.

Accepter une telle situation reviendrait à admettre qu'une partie de notre grille conventionnelle n'assure plus pleinement son rôle de référence salariale.

Par ailleurs, la proposition présentée apparaît davantage comme une mesure de mise en conformité avec le SMIC qu'une véritable revalorisation de la grille salariale.

Les augmentations sont principalement concentrées sur les premiers coefficients tandis que les coefficients intermédiaires connaissent une évolution très limitée et que les coefficients supérieurs demeurent gelés.

Cette situation contribue à l'écrasement progressif de la grille et réduit les écarts entre les niveaux de classification, au détriment de la reconnaissance de l'expérience, de la technicité et des responsabilités exercées par les salariés.

La CFTC souhaite également attirer l'attention de la délégation patronale sur un constat particulièrement préoccupant.

Le nombre de coefficients aujourd'hui rattrapés ou menacés par le SMIC est comparable à celui observé en 2022. Pourtant, les salariés de la branche n'ont ni réduit leur activité, ni diminué leur engagement, ni perdu leurs compétences ou leur savoir-faire durant cette période.

Ils ont continué à contribuer pleinement à la performance des entreprises et à l'adaptation de la profession aux évolutions économiques et techniques.

Ce constat traduit un manque de reconnaissance salariale de la valeur créée par les salariés de la branche au cours des dernières années. Si les mêmes coefficients sont à nouveau absorbés par les revalorisations légales du SMIC quatre ans après, ce n'est pas parce que le travail a perdu de sa valeur, mais parce que la reconnaissance conventionnelle n'a pas suffisamment progressé.

La CFTC considère qu'il est de la responsabilité des partenaires sociaux de préserver l'attractivité des métiers de la branche et de garantir une progression salariale cohérente à l'ensemble des salariés.

Il n'est pas acceptable que les salariés voient progressivement disparaître la reconnaissance de leur qualification, de leur expérience et de leur investissement professionnel derrière les seules évolutions du salaire minimum légal.

La CFTC ne peut accepter qu'en 2026 la branche se retrouve dans une situation comparable à celle observée en 2022.

Les salariés n'ont pas perdu en compétence, en technicité ou en engagement. Ils méritent au contraire une reconnaissance salariale à la hauteur de leur contribution quotidienne à la performance des entreprises.

La branche doit envoyer un signal positif à ses salariés et préserver l'attractivité de ses métiers, plutôt que de se limiter à des ajustements contraints par les seules évolutions du SMIC.

En conséquence, nous demandons :

- une application de la nouvelle grille avec effet rétroactif au 1er juin 2026 ;
- une revalorisation permettant de préserver les écarts hiérarchiques entre les coefficients ;
- une prise en compte de l'ensemble des classifications afin qu'aucune catégorie de salariés ne soit exclue de la reconnaissance salariale conventionnelle

Dans ces conditions, la CFTC ne signera pas la proposition actuellement soumise à la négociation. Nous restons néanmoins disponibles pour poursuivre les échanges afin d'aboutir à un accord plus équilibré, respectueux de l'ensemble des salariés de la branche et à la hauteur de leur contribution au développement des entreprises.

La Branche miroiterie CFTC

Résultats en hausse, emplois en baisse : où va ENGIE ?

Alors que la Direction d'ENGIE met en avant, dans ses communications, la bonne santé du Groupe, la réalité vécue par de nombreux salariés notamment au sein de GBS (Global Business Support), des Sièges et de leurs filiales est tout autre.

Une restructuration aux conséquences lourdes pour l'emploi et les salariés

ENGIE engage et poursuit des transformations d'ampleur dont les impacts humains sont majeurs.

Au sein de GBS

- 405 à 540 suppressions de postes en France entre 2026 et 2028
- 265 à 325 créations de postes en Roumanie
- Une délocalisation d'activités IT de la France vers l'Inde, via Capgemini

Dans le cadre des Sièges et des filiales

- une réduction des effectifs de 6171 salariés

Les principales cessions concernent :

- GEPSA (1141 salariés)
- Cofely Airport Logistics (189 salariés)
- MesDépanneurs (41 salariés)
- Engie Home Services (4800 salariés)
- etc

Derrière ces chiffres, ce sont des femmes et des hommes directement impactés : des emplois supprimés, des compétences fragilisées et des collectifs de travail profondément déstabilisés.

Ces orientations traduisent une logique de réduction des coûts et de transfert d'activités à l'international, au détriment de l'emploi en France et des conditions de travail. Les salariés restants doivent faire face à des transformations rapides (2 réorganisations en 6 mois), une charge accrue et un manque de visibilité sur leur avenir.

Cette stratégie pose une question essentielle :

Comment prétendre soutenir l'économie française et la cohésion sociale lorsque des emplois sont délocalisés à moindre coût, dans un Groupe dont l'État est actionnaire et financé par les contribuables ?

Des résultats financiers solides auxquels contribuent largement les salariés

ENGIE affiche des résultats financiers robustes :

- Résultat net récurrent : entre 4,4 et 5 milliards d'euros
- Résultat net : environ 3,8 à 4 milliards d'euros
- Dividendes : plus de 3 milliards d'euros versés aux actionnaires

Si ces performances attestent de la solidité du Groupe, elles interrogent également sur leurs impacts sociaux et humains.

Des marchés confiants, des salariés préoccupés

Les performances boursières confirment la confiance des marchés.

Le 8 juin 2026, l'action ENGIE atteignait 26,98 € .

Un signal positif… mais qui contraste avec le ressenti de nombreux salariés confrontés à :

- une pression accrue
- des mobilités parfois contraintes
- une évolution rapide des métiers
- des transferts d'activité hors de France
- une perte de 100 000 salariés en 5 ans (source La Tribune du 4 juin 2026) !

Des choix stratégiques qui interrogent

Plusieurs décisions récentes questionnent l'équilibre des orientations du Groupe :

- Perte, en novembre 2025, du contrat majeur de la CPCU (≈15 milliards d'euros), contestée par ENGIE devant le tribunal administratif, traduisant la perte d'un marché historique en France
- Développement d'investissements importants à l'international, notamment au Royaume-Uni
- Cession d'ENGIE Home Services (EHS) à Latour Capital, concernant environ 4 800 salariés
- Le gouvernement belge envisage la reprise par l'État des activités nucléaires d'ENGIE en Belgique, afin de garantir une énergie sûre, abordable et durable. Ce projet concerne l'ensemble du parc (7 réacteurs), incluant le personnel, les filiales et les actifs associés. Dans ce contexte, les travaux de démantèlement en cours sur certains réacteurs ont été suspendus

Dans ce contexte, alors que le Groupe investit fortement à l'international, il poursuit parallèlement des cessions d'activités en France et réduit ses effectifs. Cette dynamique traduit un déséquilibre croissant au détriment de l'emploi sur le territoire national.

Entre 2018 et aujourd'hui, la transformation du Groupe s'est accompagnée d'une forte contraction des effectifs mondiaux : ENGIE comptait encore plus de 150 000 salariés autour de 2018 2019, contre environ 85 000 aujourd'hui après de nombreuses cessions, notamment celle d'EQUANS.

Dans le même temps, la présence en France recule car le Groupe ne compte désormais plus que 46 000 salariés.

Ces évolutions interrogent clairement les choix stratégiques du Groupe. ENGIE reste pourtant un acteur majeur de l'emploi industriel en France, avec un actionnariat public d'environ 24 %. Cette responsabilité impose des engagements forts en faveur du maintien et du développement des emplois sur le territoire. Si ENGIE met sa raison d'être en avant en indiquant que le Groupe « … rassemble l'entreprise, ses salariés, ses clients et ses actionnaires et concilie performance économique et impact positif sur les personnes et la planète… » la réalité est évidemment différente.

Pour une stratégie plus équilibrée

La CFTC ENGIE alerte sur la nécessité de préserver un équilibre durable entre performance économique et responsabilité sociale et citoyenne.

Nous défendons :

- une véritable reconnaissance du travail des salariés
- une gestion des compétences responsable et anticipée
- une stratégie industrielle durable
- un dialogue social renforcé

Restons mobilisés !!

La CFTC ENGIE reste pleinement engagée pour :

- informer les salariés
- défendre l'emploi et les compétences
- porter des solutions concrètes

▶ *Ensemble, nous pouvons contribuer à construire un modèle plus vertueux, respectueux des femmes et des hommes qui font la réussite d'ENGIE*

CFTC ENGIE ÉNERGIE

Le Gisement d'hydrogène de Pontpierre attire tous les regards

Comme nous l'avons déjà relaté dans de précédentes éditions de la Comète, le Bassin houiller de Lorraine abrite le plus grand gisement d'hydrogène naturel au monde.

Le site avec ses perspectives fait tourner les têtes, notamment à l'étranger. Le mardi 26 mai, le ministre Belge du Développement durable, Jean-Luc Crucke, accompagné d'un groupe de journalistes Belges, est venu visiter le puits de forage de Pontpierre près de la zone industrielle du district urbain de Faulquemont.

305 articles de presse ont été publiés, notamment aux États-Unis et au Japon, ce qui met à nouveau la Moselle Est au premier plan. Après la grande épopée du charbon, serait-elle en train de basculer dans la conquête de l'or blanc ?

Rien ne semble s'opposer à son exploitation, comme cela a été le cas avec le gaz de couche qui rencontrait de farouches oppositions à cause des risques environnementaux.

Il faut maintenant que les autorités soient réactives afin que les autorisations soient données rapidement afin de ne pas se faire doubler par des pays où l'administration est plus rapide. Il est vrai qu'aux États-Unis, une autorisation de forage s'obtient en 24 heures, alors qu'en France, il faut douze mois.

La Française de l'Énergie est en discussion avec la Belgique et la Sarre, voisine directe de la Moselle, qui sont très intéressées pour lancer des programmes de recherche et de développement.

La FDE veut conserver son avance sur ce gisement phénoménal. Les choses doivent bouger rapidement.

Patrick Weiten, Président du Département de Moselle, était présent pour accueillir le ministre Belge. Le constat est clair ; une nouvelle ère s'ouvre devant nous ! L'enjeu est de taille pour la France et pour la Moselle. Les collectivités territoriales doivent y croire et travailler avec la Française de l'Énergie pour promouvoir son extraction respectueuse de l'environnement. Il ne devrait pas y avoir de déstructuration du sous-sol comme avec l'exploitation du charbon.

L'hydrogène est sous pression à 3000 mètres de profondeur. Une fois l'aquifère atteint, il remontera à la surface tout seul, quasiment pur. Un compresseur en surface, enverra la ressource dans une canalisation. Il n'y aura donc aucun danger pour la population.

Dans un but de réduction de l'impact carbone, les clients se trouvent parmi les gros industriels. Ils ne manquent pas, notamment dans la sidérurgie de la Sarre allemande, la plateforme de Carling, les fabricants de ciment, la chimie lourde ou les verriers, qui brûlent du gaz naturel.

Les débouchés sont nombreux, le prix le plus compétitif de la planète, des industries pourraient s'implanter localement…

Le Président du Département veut faire bouger les choses rapidement afin de ne pas rater le coche !

M.U.

Source : Le Républicain Lorrain

Le prix repère de vente de gaz augmente au 1er juillet 2026 :

Il n'y a plus de tarif réglementé de vente du gaz depuis le 1er juillet 2023. Afin d'éclairer le consommateur dans ce contexte et de l'aider à comparer les offres de fourniture, la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) publie chaque mois un prix repère de vente de gaz (PRVG), véritable boussole pour s'orienter sur le marché, notamment au moment de souscrire une nouvelle offre. Il ne s'agit donc pas d'une offre commerciale à laquelle le consommateur peut souscrire. Une partie des offres commercialisées est toutefois indexée.

Au 1er juillet 2026, plusieurs parts évoluent :

- la part fourniture, avec une augmentation à la fois des coûts d'approvisionnement sur les marchés et des coûts associés à l'activité de fourniture de gaz naturel, notamment les CEE et les coûts commerciaux ;
- la part acheminement, conformément à la délibération de la CRE du 07 mai 2026 relative à l'évolution annuelle du tarif de distribution de gaz, conjuguée à l'entrée en vigueur de la péréquation gazière. Cette augmentation des tarifs de réseaux induit également une hausse de la CTA.

Le PRVG augmente en moyenne de 7,4 % TTC au 1er juillet (à 164,21 €/MWh TTC contre 152,86 €/MWh TTC au 1er juin).

La CRE évalue l'impact sur les factures à +2,7 € TTC en moyenne au mois de juillet pour les consommateurs dont les offres sont indexées au PRVG. Les ménages qui ont souscrit une offre à prix fixe (environ 40% des consommateurs résidentiels de gaz) se verront également appliquer l'évolution de la part acheminement, qui concerne l'ensemble des consommateurs.

Augmentation du Tarif réglementé de l'électricité :

Après plusieurs baisses successives en 2025 et en février 2026, les prix de l'électricité vont augmenter au 1er août 2026. Le tarif réglementé de l'électricité (TRV) doit augmenter de 1 % d'après la communication officielle de la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE).

Cette hausse est due en grande partie à l'augmentation des tarifs d'acheminement, autrement dit le coût du transport de l'énergie à travers le réseau, des sites de production jusqu'à votre compteur d'électricité. Cette part de la facture, appelée TURPE, finance l'entretien et la modernisation du réseau électrique tenu par Enedis sur 95 % du territoire. La CRE a acté une hausse de 3,04 % du TURPE à partir du 1er août 2026, ce qui fait augmenter le prix global.

Trois raisons expliquent cette évolution à la hausse d'après la CRE :

- Des températures plus douces durant le dernier hiver ayant entraîné une chute de la consommation, une utilisation du réseau moins forte que prévu, et donc un manque à gagner côté Enedis. Le gestionnaire du réseau d'électricité a ainsi encaissé 231,6 millions d'euros de recettes en moins par rapport à ses objectifs, soit un écart de 3% entre ses prévisions de coûts et de recettes. Cette somme devant être restituée à Enedis par la CRE, cette dernière répercute finalement ce coût sur le prix de l'électricité.
- Une inflation, calculée à plus de 2% sur les derniers mois et qui se répercute fatalement sur les prix de l'électricité.
- Des retards de raccordement ou de nombreux cas de fraude au compteur Linky qui ont fait perdre plus de 80 millions d'euros à Enedis.

Congé de naissance : un nouveau droit effectif dès juillet 2026 :

Le congé supplémentaire de naissance est un nouveau congé d'une durée maximale de deux mois.

Concrètement, ce congé permettra à chaque parent de prendre jusqu'à deux mois de congé supplémentaire rémunéré à :

- 70 % du salaire net le premier mois,
- 60 % le second mois.

Ce congé pourra être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois non consécutives.

Le congé supplémentaire de naissance est un nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le congé supplémentaire de naissance s'ajoute au congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Il ne remplace pas le congé parental, dont les modalités restent inchangées.

Le congé supplémentaire de naissance sera accessible dès le 1er juillet 2026.

Ce nouveau droit découle du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), définitivement adopté le 16 décembre 2025.

La mise en œuvre de cette nouvelle mesure en un temps réduit entraînera des délais d'indemnisation et des modalités administratives potentiellement plus importants qu'initialement envisagés.

Chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date, peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance.

Renforcement des sanctions pour mauvais tri des déchets :

Ignorer les consignes de tri peut coûter cher. Et, depuis le 5 juin 2026, certaines contraventions sont passées de la 2e à la 3e classe (c.pén. nouv art 633-6).

Avec la nouvelle donne, les particuliers qui ne trient pas ou mal leurs déchets (ex : bouteille en verre dans la poubelle dédiée au carton) s'exposent à une amende de 45 € s'ils paient dans les 10 jours après la verbalisation, de 68 € si le paiement intervient dans les 45 jours. Après ce délai, l'amende passe à 180 € et peut grimper jusqu'à 450 € en cas de jugement. Auparavant, ces montants étaient respectivement de 22 €, 35 €, 75 € et 150 €.

Outre le non-respect des consignes de tri, les sanctions visent ceux qui ne respectent pas les jours et des horaires autorisés, les personnes qui utilisent un contenant inadapté ou qui déposent leurs ordures aux pieds des conteneurs ou emplacements prévus.

Rappelons que le fait de laisser un conteneur ou un bac à ordures ménagères en permanence dans la rue est passible d'une amende de 750 € maximum (c.pén. art 644-2).

La durée des arrêts maladie limitée :

Les règles changent pour les arrêts de travail. Un décret publié au Journal officiel fixe désormais une durée maximale de 31 jours pour une première prescription et de 62 jours pour une prolongation. Cette nouvelle limitation entrera en vigueur le 1er septembre et concernera l'ensemble des professionnels de santé habilités à prescrire un arrêt de travail, notamment les médecins, les sages-femmes et les chirurgiens-dentistes.

Le texte prévoit toutefois des dérogations lorsque l'état de santé du patient le justifie.

Cette mesure découle de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Dans sa version initiale, le gouvernement souhaitait pouvoir fixer ces plafonds par décret, avec une durée de quinze jours pour un premier arrêt prescrit en médecine de ville et de trente jours à l'hôpital. Les députés ont finalement opté pour un compromis en inscrivant directement dans la loi une durée maximale d'un mois, quel que soit le lieu de prescription, limitant ainsi la marge de manœuvre de l'exécutif.

Jusqu'à présent, aucune durée maximale n'était fixée par les textes, même si des recommandations existaient selon les pathologies. Les assurés restent par ailleurs soumis au plafond actuel de 360 jours d'indemnités journalières sur une période de trois ans.

Augmentation du smic :

Le montant du Smic est revalorisé de 2,41 % à partir du 1er juin. Cette hausse mécanique, pour compenser l'inflation, représente un supplément de 43,99 € bruts par mois.

Étiquette petit-déjeuner :

La réglementation sur l'étiquetage de certains produits du petit-déjeuner, comme le miel, les jus de fruits, les confitures ou le lait déshydraté, évolue à partir du 14 juin.

L'objectif est de renforcer la transparence sur l'origine, la composition, la teneur en sucre et certaines allégations pour mieux informer les consommateurs.

Cadmium : un test de dépistage remboursé pour les personnes surexposées :

À partir du 16 juin 2026, le dépistage de l'exposition au cadmium sera remboursé par l'Assurance maladie.

Le dépistage d'exposition au cadmium sera remboursé par l'Assurance maladie à hauteur de 60 % pour les patients à risque, en laboratoire de ville (le reste étant pris en charge par la complémentaire santé). Le patient devra s'acquitter d'une participation forfaitaire de 2 € comme pour chaque acte de biologie médicale ou toute consultation médicale.

Ce dépistage doit être prescrit par un médecin et s'adresse :

- aux « personnes potentiellement surexposées au cadmium du fait de leur lieu de résidence », quand le sol a été préalablement reconnu par les autorités compétentes comme étant pollué par le cadmium ;
- aux personnes surveillées en raison d'une « intoxication chronique » au cadmium liée à leur lieu de résidence.

Le test consiste en un dosage urinaire du cadmium (appelé cadmiurie) effectué en première intention. Un dosage dans le sang (cadmiémie), également remboursé, pourra être réalisé de manière complémentaire si le taux de cadmiurie est élevé.

Troisième édition du leasing social :

Le leasing social fait son retour à partir du 16 juillet 2026. L'objectif est de permettre à 50 000 foyers supplémentaires de louer un véhicule électrique avec un loyer inférieur au prix du marché. La durée minimale du contrat de location est de trois ans.

Sources : cre.fr
leparticulier.lefigaro.fr
info.gouv.fr
service-public.gouv.fr
lesfurets.com

Quand l'IA trie les curriculum vitae...

Le rouleau compresseur est en route. L'intelligence artificielle prend petit à petit le dessus. L'être humain lui donne de plus en plus de pouvoir.

Je prends pour exemple la manière dont l'IA s'est imposée dans les Ressources humaines. Le pourcentage d'utilisation de l'IA dans les RH est croissant. En 2025, 43 % des entreprises et administrations utilisaient déjà l'IA pour des tâches, contre 26 % en 2024, et 2026 risque d'être l'année du basculement.

Laisser l'IA trier les CV sous prétexte d'efficacité et de gain de temps représente un réel danger. Quelles sont ses capacités d'évaluation afin d'éviter toute discrimination, sans intervention humaine. Peut-on laisser un algorithme de recruteur décider seul ?

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a ainsi pris la décision début avril de contrôler prioritairement ces nouvelles formes de recrutement. Il faut absolument garder un regard humain sur les CV, tout ne peut pas être automatisé.

Comment être sûr qu'un algorithme ne discrimine pas, sachant qu'il est entraîné durant des années avec des décisions humaines et des préjugés par la même occasion. Qui peut garantir qu'il ne défavorisera pas des candidats en raison de leur âge et de leur origine ?

La CNIL contrôlera les outils IA utilisés et leur conformité afin d'éviter au maximum les abus avec l'assurance qu'un contrôle humain demeure possible.

Il n'y a pas encore de véritable cadre.

Il faut faire respecter les obligations réglementaires et les droits des candidats, qui sont encore trop peu utilisés pour leur protection. On parle depuis des années du RGPD (le règlement général sur la protection des données), qui doit donner au candidat le droit à des explications et la possibilité de contester une décision.

Encore faut-il savoir que sa candidature a été soumise à un algorithme et non à un humain. C'est aussi pour cette raison que très peu de personnes utilisent un recours.

Il faut garantir la transparence dans ce domaine et donner la possibilité à un candidat d'avoir un entretien avec un recruteur humain, et ne pas voir son CV écarté sans la moindre chance de pouvoir s'exprimer.

Le responsable RH ne verra que les candidats retenus par l'IA pour un entretien. A quand un entretien d'embauche avec un robot humanoïde ?

Dans quel monde allons-nous vivre ? Les inquiétudes sont justifiées et nous n'en sommes qu'au début de la déshumanisation de nos sociétés.

M.U.

Brève...

Augmentation de la production de charbon au Vietnam

« Garantir la sécurité énergétique nationale »

La décision, effective depuis le 9 juin, autorise les mines à dépasser leurs capacités figurant sur les permis en cours, dans la limite de 15 %, jusqu'à la fin de l'année. Le texte précise que ces volumes additionnels sont réservés à l'alimentation des centrales électriques afin de « garantir la sécurité énergétique nationale » dans un contexte jugé exceptionnel.

Le gouvernement indique que ce dispositif déroge aux procédures habituelles d'ajustement des permis, tout en demeurant borné par les réserves autorisées et les exigences de sécurité, d'environnement et de santé au travail. Le surplus ne pourra pas être orienté vers d'autres usages industriels que la production d'électricité.

Des besoins d'électricité accrus face aux vagues de chaleur

Les besoins en électricité sont tirés à la hausse par un recours accru à la climatisation et aux ventilateurs, le pays faisant face depuis plusieurs semaines à des vagues de chaleur successives. L'exécutif met en garde contre un épisode El Niño attendu comme particulièrement vigoureux cette année, susceptible de peser davantage sur le système électrique.

Les autorités ont par ailleurs rappelé que des conditions météorologiques prolongées et intenses, avec orages et pluies exceptionnelles, avaient récemment perturbé les activités d'extraction de Vietnam Coal Mining, principal groupe minier public. Sur les cinq premiers mois de l'année, la production nationale de charbon a atteint 19,4 millions de tonnes, soit une baisse de plus de 4 % par rapport à 2025, selon des statistiques officielles.

Un mix électrique reposant majoritairement sur le charbon

Le Vietnam dépend encore des centrales au charbon pour environ la moitié de sa production électrique (54,3 % de la production d'électricité au premier semestre 2025, selon Vietnam Electricity (EVN), avec une puissance installée du parc de centrales à charbon atteignant 28,1 GW à fin 2025).

Le pays s'est engagé à atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Pour diversifier son mix électrique, le Vietnam a entre autres signé, fin mars 2026, un accord de coopération avec la Russie en vue de construire sa première centrale nucléaire.

Source : connaissancedesenergies.org

Projet de loi sur la transparence salariale

Ce que le texte devrait changer, pour tous les salariés

Après plusieurs années d'attente, la directive européenne sur la transparence salariale devrait être transposée dans le droit français dans les mois à venir, via un texte de loi. Ce projet de loi – dont la rédaction est pour partie la résultante d'un travail en amont des partenaires sociaux – devrait constituer une avancée majeure pour les droits des salariés. Il devrait notamment leur permettre de situer leur rémunération par rapport aux salaires moyens de personnes occupant un poste équivalent et d'obtenir, si besoin, la réévaluation de leur salaire. Explications avec Aurélie Chasseboeuf, secrétaire confédérale CFTC en charge de l'égalité femmes-hommes.

Cette directive s'articule autour de trois mesures structurantes. La première se déploiera pendant le processus d'embauche : l'employeur devra communiquer à chaque candidat la rémunération initiale – ou une fourchette – correspondant au poste proposé, sur la base de critères objectifs. Ensuite, n'importe quel salarié pourra désormais questionner son employeur sur les écarts de rémunération, dans sa catégorie d'emploi.

Ces deux mesures pourront être mobilisées par de nombreux salariés, mais elles devraient tout particulièrement bénéficier aux femmes. Enfin, cette directive introduit pour les entreprises de 100 salariés et plus l'obligation de publier un rapport régulier sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Après une 1ère mouture du texte il y a quelques mois, cette 2ème version inclut notamment une définition juridique claire de ce qui constitue un travail de valeur égale. Des sanctions administratives et pénales en cas de violation des règles sur la transparence salariale – qui n'étaient pas spécifiées auparavant – ont aussi été intégrées à ce projet de loi. Certains éléments de ce texte interrogent cependant toujours la CFTC.

Les indicateurs permettant de calculer les écarts de rémunération moyens entre femmes et hommes au sein d'une entreprise ne sont pas définis. En outre, ce projet de loi permet aux employeurs d'invoquer un critère de la performance, pour justifier les écarts salariaux.

Ce qui gêne le plus la CFTC, est que beaucoup d'obligations et d'indicateurs introduits par ce projet de loi devraient être fixés par décret, ce qui va retarder l'application de la loi.

Le fonctionnement par décret est très vertical. Il n'y a, en somme, pas de débat parlementaire : le décret – qui vise à spécifier les modalités d'application précises d'un texte de loi – est juste publié, point. Comment se prononcer catégoriquement sur la qualité du projet de loi actuel, qui ne serait en définitive qu'un brouillon du texte final ?

Pour la CFTC, il ne faut plus traîner, car d'autre pays européens ont déjà transposé cette directive européenne. Les enjeux sont conséquents : tous les salariés sont concernés par les outils et dispositifs introduits par ce texte, et plus particulièrement les femmes.

La transparence salariale n'est pas une menace pour l'entreprise, c'est un outil au service de l'équité, du dialogue social et de la confiance collective.

Source : cftc.fr

FO salue des avancées

Avec beaucoup de retard et après une concertation laborieuse, la seconde version du projet de loi transposant la directive européenne de 2023 sur la transparence salariale a été transmise aux interlocuteurs sociaux le 5 juin. Si FO déplore toujours un nombre excessif de décrets (le taux d'écart de salaire entre les femmes et les hommes devant donner lieu à des mesures correctives. Fixé à 5 % par la directive, il n'est pas repris explicitement dans le projet de loi), elle note des avancées. Nous voulions que les CSE mais aussi les branches soient davantage impliqués dans cette négociation. Et c'est le cas, explique Laure Beyret, secrétaire confédérale FO chargée, notamment, de l'égalité. Le texte prévoit la possibilité de négocier un accord de branche pour déterminer les catégories de salariés réalisant un travail de valeur égale. Catégories fondées sur des critères objectifs. Dans les entreprises, le CSE devra être consulté sur les indicateurs annuels, y compris dans les PME (tous les trois ans pour celles ayant entre 50 et 99 salariés). Quelle que soit la taille de l'entreprise, les employeurs devront engager des négociations sur l'égalité professionnelle en cas d'écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes. Le CSE, mais aussi les salariés, pourront demander des comptes à l'employeur en cas d'inégalités salariales, ce dernier devant répondre de manière motivée aux élus du personnel. Nouveauté à la portée symbolique : le texte instaure une pénalité de 450 € en cas de manquement aux obligations d'information du CSE.

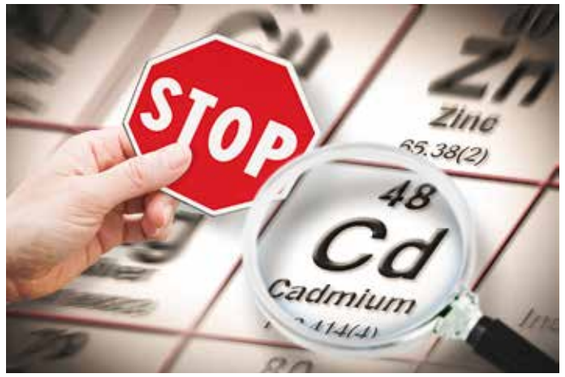
Des sanctions renforcées

FO se félicite aussi d'avoir obtenu des sanctions renforcées. En cas de non-respect des procédures et d'absence de mesures pour réduire les écarts de salaires, une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale est prévue. Elle pourra être doublée si l'entreprise a déjà été pénalisée cinq ans auparavant. Ces dispositions valent aussi pour la fonction publique. Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, dit espérer que ce projet de loi soit adopté par l'Assemblée nationale d'ici la fin de l'année. On sera très vigilants sur les nombreux décrets qui doivent être écrits, prévient Laure Beyret.

Source : L'inFO militante

Cadmium dans l'alimentation : ce qu'il faut savoir

Le cadmium est un métal lourd qui s'invite trop souvent dans nos assiettes. Si l'alerte est réelle pour notre santé, des gestes simples permettent de réduire notre exposition au quotidien.



Depuis une quinzaine d'années, les travaux de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES) alertent sur une surexposition au cadmium de la population française via l'alimentation. En 2021, une étude nationale menée par Santé publique France entre 2014 et 2016 relevait déjà que près d'un Français sur deux âgé de 18 à 60 ans présentait des concentrations urinaires élevées en cadmium.

Des résultats en hausse par rapport à la décennie précédente. La dernière expertise publiée par l'Anses en 2026 indique que, malgré une meilleure connaissance du risque, ces dépassements persistent. Ce métal lourd, classé cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction, ne pollue pas seulement l'environnement, absorbé par les racines des plantes cultivées, il se retrouve in fine dans notre alimentation.

En France, cette contamination des terres agricoles provient à plus de 80 % de l'usage de fertilisants, en particulier les engrais phosphatés. Face à ce constat, l'Anses préconise une mesure : abaisser la limite de cadmium autorisée dans ces engrais pour la fixer à 20 mg/kg. L'enjeu est de taille, car la réglementation actuelle est bien plus permissive. Là où l'Europe autorise 60 mg/kg, la France bénéficie d'une dérogation à 90 mg/kg.

Où trouve-t-on du cadmium ?

Les résultats de l'Anses confirment que l'alimentation est de loin la source majeure d'exposition. Elle représente jusqu'à 98 % de l'imprégnation au cadmium dans la population non fumeuse. Ce sont les produits du quotidien qui sont les principaux vecteurs de contamination. En effet, ce métal est particulièrement bien absorbé par certaines cultures comme le riz, le blé et les céréales. Il se retrouve ainsi dans de nombreux aliments transformés tels que le pain, les viennoiseries, les pâtes, les biscuits salés ou sucrés ou encore les céréales du petit-déjeuner.

D'importantes quantités sont présentes dans les pommes de terre et certains légumes. D'autres aliments en contiennent davantage : les mollusques, les coquillages, les fruits de mer et les crustacés, les abats (foie, rognons), les champignons et le cacao (ainsi que le chocolat). Ils exposent fortement les personnes qui les consomment régulièrement.

Quels risques pour la santé ?

Même à faible dose, une exposition prolongée au cadmium n'est pas sans risque. Elle peut endommager les reins et fragiliser les os, augmentant le risque d'ostéoporose et de fractures.

D'autres impacts sont aussi pointés, notamment sur le neuro développement et le système cardiovasculaire. Parce que la toxicité du cadmium dépend de la dose cumulée sur le long terme, le contenu de notre assiette a son importance.

Comment limiter son exposition ?

Quelques changements simples dans nos habitudes d'achat et de cuisine permettent de réduire notre exposition. Il est conseillé de limiter la consommation de produits à base de blé, notamment les céréales du petit-déjeuner, gâteaux et biscuits, et de préférer les légumineuses (lentilles, pois cassés) aux pâtes par exemple. Varier votre alimentation en alternant les sources d'approvisionnement et les origines des aliments permet d'éviter une exposition répétée. Certains aliments sont moins contaminés : la viande*, certains poissons* comme le cabillaud, la truite ou le merlu, ainsi que le miel, les fruits et le lait. Manger bio ne suffit pas à se prémunir du cadmium. L'agriculture biologique ne peut pas garantir son absence totale en raison de la pollution environnementale, mais ses normes plus strictes, notamment l'interdiction des engrais phosphatés de synthèse et l'usage limité d'engrais phosphatés naturels, réduisent les apports de contaminants dans les sols.

* *en respectant les recommandations de santé publique : limiter la viande rouge pour prévenir les risques de cancer colorectal et varier les poissons pour limiter l'exposition à d'autres polluants.*

Source : clcv.org

Petit-déjeuner débat de la Fédération

La Fédération CFTC-CMTE a organisé son traditionnel « Petit-déjeuner débat », le jeudi 11 juin dernier à l'Hôtel Campanile Paris La Villette.

La thématique de cette matinée avait pour sujet « **Les droits à la retraite des salariés du secteur privé** » ; un sujet ô combien d'actualité dans le cadre des réformes prévues sur la durée de cotisation et l'âge légal de départ.

Le partenaire de la Fédération MALAKOFF HUMANIS a mis à notre disposition l'expertise de Pascal CHESNOT (Accompagnement Grands Comptes Consultant Solutions Assurés), qui a su présenter et expliquer les différentes étapes qu'auront à traverser les futurs retraités :

- Les conditions de départ à la retraite
- Le calcul des retraites
- Préparer et estimer sa retraite
- La demande de retraite
- Les seniors dans l'emploi
- Les pensions de réversion.

Le sujet étant vaste, les explications ont été générales face à la complexité des régimes et de tous les cas particuliers pouvant exister. Il appartient bien évidemment à chaque salarié de prendre contact avec la caisse de retraite dont il dépend, afin d'obtenir toutes les informations concernant sa situation.

La Fédération CFTC-CMTE remercie Pascal CHESNOT pour son intervention, ainsi que tous les militants et responsables fédéraux pour leur présence à ce Petit-déjeuner débat ; un moment de partage toujours enrichissant et convivial.

M.U.

Formations fédérales

À Niederbronn...

La formation « Communication orale » s'est déroulée à Niederbronn-les-Bains du 20 au 22 mai 2026. Animée par Brigitte Stein et Nathalie Frazier, cette session a réuni 16 stagiaires.

Les objectifs pédagogiques se sont articulés autour des axes suivants :

- Les règles fondamentales de la communication interpersonnelle.
- La connaissance de soi en situation de relation à l'autre et l'analyse des comportements de communication.
- L'appropriation des outils pratiques dédiés à une communication efficace.
- L'expérimentation des clés de l'expression orale, avec un focus particulier sur le canal para-verbal (voix, rythme, intonations).

L'apprentissage a été renforcé par de nombreux jeux de rôle et des mises en situation concrètes. Ces trois jours ont ainsi offert aux participants un espace privilégié d'échange, de partage d'expériences et de découverte de soi.

Un chaleureux remerciement à l'ensemble des stagiaires pour leur vive implication, leur rigueur et la qualité de leur attention tout au long de cette session.

Brigitte Stein

À Niederbronn...

La formation développer sa section s'est tenue à Niederbronn du 17 au 19 juin 2026.

Maurice Stella et Michael Petit ont animé cette session avec la participation de 15 stagiaires.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Les enjeux d'une section syndicale pour développer.
- Réaliser le diagnostic, état des lieux.
- Forces et faiblesses.
- Axe du plan de développement.
- Les ressources et les outils.
- Jeu de rôle.

Cette formation fut très animée malgré la canicule.

Je vous souhaite un très bel été, et surtout portez-vous bien.

À très vite...

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

Février 2026

du 11 au 13 février
NIEDERBRONN
Négociations collectives

Mars 2026

du 11 au 13 mars
DIJON
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)

Avril 2026

du 15 au 17 avril
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)

Mai 2026

du 20 au 22 mai
LA PETITE PIERRE
Communication

Juin 2026

du 17 au 19 juin
NIEDERBRONN
Développer sa section

Septembre 2026

du 09 au 11 septembre
DIJON
Juridique

Octobre 2026

du 14 au 16 octobre
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

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)

Le plan de formation 2027 est déjà visible sur le site internet de la Fédération

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

Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble,
rendez-vous sur macif.fr

MACIF

La Macif, c'est vous.

Crédit photo : Shutterstock.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200000 € - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.
Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.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 (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement). N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).**

KLESIA Pro SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur**, **délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

COMMENT Y ACCÉDER ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Androïd.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : https://www.klesiaprosocial.fr/**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent l'application via

Pour Apple

Pour Androïd

- ➜ Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- ➜ Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- ➜ Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr