



Au sommaire :

- Réchauffement climatique (p 1)
- L'entretien de parcours professionnel (p 2)
- Nos compétences et nos parcours (p 3)
- Rupture Conventionnelle (p 4)
- Cadres et chômage (p 5)
- Télétravail (p 6)
- Parents d'enfants gravement malades (p 7)
- Le 5e Plan National Santé au Travail (p 8)
- Arrêt maladie et retraite (p 9)
- Logement - MaPrimeRénov' (p 10)
- Calendrier : Réunions / Commissions (p 11)
- Equipe CFTC (p 12)

Septembre 2026

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Situation de la France face au réchauffement climatique : Un contexte estival critique et marqué par les incendies

Transition Écologique en France : Entre Avancées Réelles et Défis de Méthode

L'Urgence Climatique au Cœur du Dialogue Social

Les canicules de 2026 rappellent l'urgence d'une réponse publique cohérente pour protéger les travailleurs. L'écart entre ambitions et réalité impose un suivi factuel par la CFTC, car des incohérences administratives majeures assombrissent les progrès réalisés sur le terrain.

Le Désengagement Financier : L'Atrophie du Fonds Vert

Nous dénonçons l'atrophie du Fonds Vert, passé de 2,4 milliards d'euros en 2024 à 650 millions en 2026. Ce désengagement menace la résilience de l'Outre-mer et la rénovation d'écoles inadaptées aux canicules, pénalisant directement les conditions de vie des travailleurs et de leurs enfants.

Le Paradoxe Français : Baisse des Émissions et Confusion de Pilotage

L'empreinte carbone a baissé de 20 % depuis 1990. Pourtant, le pilotage manque de méthode :

- PPE3 (Programmation Pluriannuelle de l'Energie) publiée en février 2026.
- SNBC3 (Stratégie Nationale Bas Carbone) adoptée en juillet, malgré l'échéance initiale de 2024. Cette confusion paralyse la planification du dialogue social et des formations professionnelles. Ce désordre méthodologique précède un recul budgétaire inquiétant.

L'Équation Économique

Le Coût de l'Inaction : Le NGFS (Network for Greening the Financial System) prouve que l'inaction coûte plus cher que l'adaptation. D'ici 2050, les pertes de PIB projetées sont :

- ✓ Action immédiate : coût 7 points.
L'investissement immédiat n'est pas une charge, mais une sauvegarde vitale de notre richesse collective future.
- ✓ Statu quo des politiques menées face au dérèglement climatique : coût 11,4 points.

Pour une Planification Responsable et Concertée, la CFTC refuse de sacrifier les générations futures. Nous exigeons un pilotage cohérent et le rétablissement des financements essentiels à une transition juste et responsable.

*Les incendies de cet été vous ont peut-être impacté dans votre travail
ou dans votre environnement personnel.
Vos élus sont à votre écoute si vous le souhaitez, le dialogue peut aider.*

Site : <https://cftc-inetum.fr>

On le subit souvent, sans trop en saisir les enjeux... Pourtant, l'entretien professionnel s'avère un rendez-vous crucial au sein d'une entreprise. À compter du 1er octobre prochain, il va constituer une véritable étape du « parcours professionnel » de chaque salarié.

L'entretien professionnel se révèle dans les faits un peu trop souvent traité à la légère par l'employeur, ou même perçu comme une contrainte. Il constitue pourtant une chance pour le salarié comme pour l'entreprise. Pour le salarié, c'est la possibilité de reprendre en main son parcours professionnel. Pour l'employeur, c'est l'opportunité d'anticiper les prochains besoins en ressources humaines de l'entreprise. Avec la loi n° 2025-989 applicable au 1er octobre, sa périodicité évolue, son contenu se précise, mais son objectif demeure inchangé.

À quoi ça sert ?

L'entretien professionnel, rebaptisé « entretien de parcours professionnel », a une vocation claire, à savoir : lister les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations susceptibles d'y contribuer. Une information sur le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et la validation des acquis de l'expérience (VAE) est d'ailleurs prévue. Cet entretien ne porte en aucun cas sur l'évaluation du travail du salarié (effectuée lors de l'entretien annuel). Il est obligatoire et l'employeur peut être sanctionné en cas de non-respect de cette obligation légale.

À quelle fréquence ?

Aujourd'hui mené tous les deux ans au sein de l'entreprise, l'entretien voit sa fréquence passer à quatre ans*, avec état des lieux récapitulatif tous les huit ans (au lieu de six) qui vise à recenser les formations suivies, les évolutions constatées ou souhaitées.

** Sauf stipulation contraire de l'accord de branche*

Attention : Deux exceptions sont opérées. La première concerne les salariés récemment recrutés, qui doivent en bénéficier au cours de la première année suivant leur embauche. La seconde concerne les retours de certains congés (maternité, parental, d'adoption, de proche aidant, sabbatique, de mobilité volontaire sécurisée), d'un arrêt-maladie d'au moins six mois ou d'un mandat syndical.

Qui est concerné ?

Tous les salariés sont concernés, quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI, apprentissage, professionnalisation) et quel que soit le temps de travail. En outre, deux nouveaux créneaux sont obligatoires : les entretiens de mi-carrière (dans les deux ans qui précèdent ou suivent les 45 ans) et de fin de carrière (dans les deux ans qui précèdent les 60 ans). Les enjeux en sont forts : favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière, prévenir l'usure professionnelle.

Comment procéder ?

Cet entretien a nécessairement lieu en présence du supérieur hiérarchique ou d'un représentant du management de l'entreprise. La possibilité est offerte au salarié comme au responsable menant l'entretien de se faire assister par un conseiller extérieur (un conseiller en évolution professionnelle ou de l'Opco – opérateur de compétences, dont dépend l'entreprise). Attention, il est néanmoins interdit d'externaliser ces entretiens, qui viendront alimenter le plan de développement de compétences de l'entreprise.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Dans un monde professionnel percuté par les transitions technologiques (IA), écologiques et démographiques, la notion de compétence évolue à une vitesse inédite. Pour la CFTC, l'enjeu est clair : **les compétences ne sont plus acquises une fois pour toutes**, et il est de notre devoir de placer l'humain au cœur de ces transformations pour sécuriser l'avenir de chaque salarié.

L'urgence de la formation face à l'obsolescence

Le constat est frappant : la durée de vie moyenne d'une compétence technique est passée de 30 ans à une période comprise entre **6 et 24 mois** aujourd'hui. D'ici 2030, on estime que **39 % des compétences actuelles évolueront profondément**.

Cette accélération génère une inquiétude légitime, le « FOBO » (*Fear Of Being Obsolete*), ou la peur de voir ses savoir-faire dévalués face aux machines. Près de la moitié des professionnels anticipent déjà un impact fort de l'intelligence artificielle sur leur quotidien. Face à cela, la CFTC refuse le fatalisme : l'IA est un défi politique et social qui nécessite une réponse syndicale forte pour protéger nos conditions de travail.

Rendre visibles les « compétences de l'ombre »

Il existe aujourd'hui une injustice dans l'évaluation du travail. Si les directions comptabilisent aisément les résultats chiffrés et les outils numériques, elles ignorent trop souvent les **compétences invisibles** acquises sur le terrain.

L'expérience, l'intuition, la gestion de crise ou encore la capacité à coopérer sont pourtant indispensables au bon fonctionnement de nos entreprises. **La CFTC exige que ces compétences transversales soient enfin reconnues** dans les grilles de classification et lors des entretiens de carrière. Il ne peut y avoir de justice sociale sans une reconnaissance réelle du travail effectué.

Défendre nos droits : Le CPF en danger

La CFTC tire la sonnette d'alarme concernant le Compte Personnel de Formation (CPF). Initialement conçu comme un droit universel et autonome, son accès est désormais freiné par quatre mécanismes majeurs :

- **L'instauration d'un reste à charge** financier pour le salarié.
- **Le plafonnement des financements** par type d'action.
- **La dépendance accrue au cofinancement** de l'employeur.
- **La réduction de la diversité des formations** éligibles.

La formation ne doit pas être une variable d'ajustement du marché, mais un véritable levier d'émancipation.

Les revendications de votre équipe CFTC

Nous agissons concrètement pour que l'évolution professionnelle ne soit plus une injonction permanente, mais un choix sécurisé. Nous portons trois revendications claires :

- 1. Un droit à la formation continue renforcé**, intégré aux accords de branche.
- 2. L'obligation de consulter les représentants du personnel** avant tout déploiement de technologies impactant l'emploi.
- 3. Un accompagnement prioritaire** pour les travailleurs les plus vulnérables et une réflexion structurelle sur l'emploi des seniors.

S'adapter, oui, mais pas seul ! La CFTC reste mobilisée par un dialogue social exigeant pour garantir à chacun des conditions de travail dignes et une juste reconnaissance de son engagement.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Depuis sa création en 2008, la Rupture Conventionnelle (RC) s'est imposée comme une innovation majeure du droit du travail. Offrant une voie de séparation négociée et sécurisée, elle connaît un succès qui ne se dément pas avec plus de 500 000 ruptures par an, et s'avère particulièrement plébiscitée par les cadres. Toutefois, face à l'augmentation de son coût pour l'assurance chômage, les partenaires sociaux ont dû réouvrir le dossier pour préserver l'équilibre financier du régime.

La nouvelle durée maximale d'indemnisation du chômage

	Actuellement	À compter du 1 ^{er} septembre
Travailleurs de moins de 55 ans	18 mois	15 mois
Travailleurs âgés de 55 ou 56 ans	22,5 mois	20,5 mois
Travailleurs d'au moins 57 ans	27 mois	

Un outil plébiscité par les cadres

Pour les salariés, et en particulier les cadres, la rupture conventionnelle offre des garanties précieuses : une procédure strictement encadrée, le versement d'une indemnité et le maintien des droits aux allocations chômage. Elle permet d'éviter les contentieux longs et coûteux, tout en sécurisant les mobilités professionnelles, les projets de reconversion ou les créations d'entreprise.

Pourquoi cette réforme ? La position de responsabilité de la CFTC

Donnant droit à l'ARE (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi), le développement de la RC a pesé de manière significative sur les finances de l'assurance chômage. Durant les négociations, certaines propositions visaient à restreindre drastiquement le dispositif ou à réduire spécifiquement les droits des cadres. Pour la **CFTC**, refuser toute évolution aurait été une erreur stratégique, exposant les salariés à des réformes unilatérales et potentiellement beaucoup plus brutales imposées par l'État. La signature de l'accord par la **CFTC** s'inscrit donc dans une logique de responsabilité : sauvegarder l'outil essentiel de liberté et de sécurisation des parcours, tout en participant de manière équitable à l'effort collectif.

Ce que prévoit le nouvel accord : l'évolution des durées d'indemnisation

L'accord préserve l'essentiel : le principe même de la rupture conventionnelle, sa procédure, ses garanties et le droit à l'indemnité ne changent pas. L'ajustement porte uniquement sur la durée maximale d'indemnisation chômage :

- Salariés de moins de 55 ans : La durée maximale passe de 18 mois à 15 mois.
- Seniors (55 ans et plus) *: La durée maximale est désormais harmonisée à 20,5 mois (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus précédemment).

*Spécificité Seniors : Un mécanisme de prolongation demeure possible au cas par cas. France Travail pourra accorder une extension de la durée d'indemnisation si la mise en œuvre d'un parcours de formation ou d'une reconversion professionnelle le justifie.

Une vigilance nécessaire pour les salariés

Cette réforme implique un changement de posture : le recours à la rupture conventionnelle doit s'anticiper encore davantage. Pour les salariés, elle ne peut plus être une simple séparation financière mais doit s'intégrer dès le départ dans une réflexion globale sur le projet professionnel, les besoins de formation et l'activation précoce des dispositifs d'accompagnement.

En conclusion : La rupture conventionnelle reste un acquis social majeur. La signature de la **CFTC** a permis d'éviter le pire en protégeant cet outil de liberté, tout en l'adaptant de manière responsable au contexte économique actuel. Vos délégués syndicaux **CFTC** restent à votre entière disposition pour vous accompagner, analyser votre situation et vous aider à préparer au mieux vos projets de transition professionnelle.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Le saviez-vous ? Si le taux de chômage des cadres reste historiquement bas en France (4,2 %), une étude inédite publiée par l'Apec et l'Unédic révèle une réalité bien plus nuancée : les cadres ne se sentent plus protégés. Voici les grands enseignements à retenir et la position de votre syndicat **CFTC**.

Une vulnérabilité fortement ressentie

Malgré des chiffres globalement favorables, l'inquiétude grandit dans les rangs :

92 % des cadres considèrent que tout cadre peut être confronté au chômage au cours de sa vie professionnelle. Près d'un quart (**24 %**) estiment même qu'il est très probable qu'ils y soient confrontés dans les deux prochaines années.

Le grand défi du retour à l'emploi

Pour **61 %** des cadres, retrouver un emploi équivalent (statut, rémunération, responsabilités) après une rupture s'avère particulièrement difficile. Ce chiffre grimpe même à **76 %** chez les **cadres de 55 ans et plus**.

Un regard plus humain et moins culpabilisant

L'étude tord le cou aux idées reçues : les cadres attribuent majoritairement le chômage à des facteurs économiques et structurels (manque de postes, frilosité des entreprises face aux profils seniors) plutôt qu'à des comportements individuels.

Le regard de la CFTC

Pour notre organisation, le chômage demeure avant tout une épreuve humaine autant qu'économique. Le regard porté sur les demandeurs d'emploi doit être essentiel : il doit être fondé sur la solidarité et non sur la stigmatisation. Près de 8 cadres sur 10 partagent d'ailleurs cette vision en estimant que le quotidien d'un chômeur est plus difficile que celui d'un salarié.

Formation et reconversion : Les cadres prêts à s'adapter

Face au risque, les cadres ne restent pas passifs et font preuve d'une grande agilité :

- Plus de 8 sur 10 se disent prêts à changer de secteur d'activité.
- Près de 7 sur 10 envisageraient même de changer de métier ou d'accepter un emploi alimentaire temporaire.

L'assurance chômage : Un pilier essentiel

Enfin, l'étude met en lumière un attachement très fort des cadres au modèle français d'assurance chômage : 4 cadres sur 5 se déclarent attachés à ce système.

Pour eux, cette protection n'est pas seulement financière : elle fluidifie les transitions professionnelles, sécurise les reconversions et facilite la prise de risque (création d'entreprise).

L'engagement CFTC Cadres

Dans une économie en mutation permanente, la **CFTC** Cadres rappelle une évidence : ****la protection sociale n'est pas un frein à l'emploi, elle en est le moteur.**** Elle permet de construire des parcours professionnels plus fluides, plus sereins et plus choisis.

Au fond, les cadres expriment une aspiration profonde : celle de pouvoir évoluer dans un monde du travail plus incertain sans être laissés seuls face aux risques. C'est précisément tout l'enjeu du dialogue social et de la solidarité collective que porte la **CFTC** au quotidien.

***Vos élus et représentants CFTC restent à votre écoute
pour vous accompagner et défendre vos droits à chaque étape de votre carrière !***

Télétravail : Préservons nos équilibres de vie !

Septembre 2026

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Face aux quelques effets d'annonce de grandes entreprises qui tentent de faire machine arrière, l'Apec a publié en mars 2026 une étude salubre qui remet les pendules à l'heure.

La réalité du terrain est indiscutable : loin de reculer, le télétravail est solidement ancré dans le quotidien des cadres.

Pour la CFTC, les chiffres de cette étude confirment ce que nous défendons au quotidien : le télétravail n'est plus un simple « avantage », c'est un pilier de l'organisation des temps de vie.

La stabilité l'emporte sur les retours en arrière

Ne nous laissons pas impressionner par la minorité qui fait du bruit. L'étude montre que la tendance dominante est à la **stabilisation** :

- **89 %** des entreprises n'ont pas modifié leur politique de télétravail.
- Seules **9 %** d'entre elles ont réduit le nombre de jours accordés (principalement de petites structures).

Les employeurs eux-mêmes ne s'y trompent pas. Ils reconnaissent massivement les bénéfices du télétravail : une meilleure qualité de vie au travail (QVT), des gains de productivité et une attractivité renforcée pour les recrutements. À l'inverse, vouloir restreindre cette pratique, c'est prendre un risque majeur de démobilisation des équipes.

Un attachement massif des salariés (et un signal d'alarme)

Pour les cadres, le télétravail touche au cœur de leur équilibre personnel, familial, géographique et même financier. Les chiffres de l'Apec sont un avertissement clair pour les directions :

- **74 %** des cadres se déclareraient mécontents en cas de réduction du télétravail.
- **Près d'un cadre sur deux (50 %)** envisagerait de **quitter son entreprise** si ce mode d'organisation venait à disparaître.

Vouloir revenir en arrière, ce n'est pas seulement modifier un planning, c'est bousculer brutalement toute une organisation de vie.

La position de la CFTC : Exigeons un dialogue social de qualité

Pour la CFTC, le message est limpide. Toute tentative de restriction du télétravail entraîne des conséquences humaines immédiates : hausse des temps de trajet, fatigue accrue, perte d'autonomie et déséquilibre entre vie pro et vie perso. Autant de facteurs qui dégradent la santé physique et mentale des salariés.

Le télétravail n'est pas une variable d'ajustement managériale.

Parce qu'il engage directement nos conditions de travail et notre vie de famille, tout aménagement doit être négocié, et non imposé.

La CFTC restera vigilante et force de proposition pour que le télétravail demeure un espace de confiance, de flexibilité et de respect des salariés.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026 (JO du 13 juin 2026) – Entrée en vigueur le 14 juin 2026.

La loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap renforce significativement les droits des salariés.

Voici la synthèse des 5 évolutions majeures à retenir :

1. Allongement du congé d'annonce

L'autorisation d'absence accordée au salarié lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique (nécessitant un apprentissage thérapeutique) ou d'un cancer de son enfant passe de **5 à 10 jours ouvrables**.

Ce congé est maintenu sans réduction de rémunération (art. L. 3142-4 du Code du travail).

2. Délai de prévenance réduit pour le Congé de Présence Parentale (CPP)

Le salarié souhaitant bénéficier du CPP doit désormais informer l'employeur au moins **10 jours avant** le début du congé (au lieu de 15 jours auparavant).

Cette réduction du délai permet d'enchaîner directement le congé d'annonce avec le CPP (art. L. 1225-63 du Code du travail).

3. Protection étendue contre le licenciement

L'interdiction de rompre le contrat de travail du salarié (sauf faute grave ou motif totalement étranger à l'état de santé de l'enfant) qui s'appliquait durant le CPP est désormais **étendue aux 10 semaines suivant l'expiration du congé** (art. L. 1225-4-4 du Code du travail).

4. Droit opposable à l'aménagement des horaires.

Les salariés parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé exige une présence soutenue et des soins contraignants bénéficient dorénavant d'un **droit opposable à des horaires individualisés** afin de faciliter l'accompagnement de leur enfant. (art. L. 3121-49 du Code du travail).

5. Mesures financières (PERECO / PERO)

Les salariés peuvent demander le **débloqué anticipé** des sommes affectées sur leur Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif ou Obligatoire en cas d'affection grave ou d'accident d'une particulière gravité touchant leur enfant à charge.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

La CFTC exprime une frustration quant à la méthode employée par le gouvernement, regrettant que ce plan n'ait pas été véritablement coconstruit avec les partenaires sociaux à partir d'un bilan du plan précédent. Néanmoins, elle salue les cinq priorités retenues :

- La lutte contre les accidents du travail graves et mortels.
- La santé mentale comme enjeu majeur de prévention.
- La prise en compte de la santé des femmes.
- L'impact du changement climatique sur le travail.
- La lutte contre l'absentéisme.

Protection des publics vulnérables : Jeunes et Femmes

• **Les jeunes et primo-arrivants** : La CFTC s'inquiète de la hausse de **29 % des accidents mortels** chez les moins de 25 ans entre 2019 et 2022. Elle soutient le renforcement de l'accueil sécurité à l'embauche, car 15 % des accidents graves surviennent durant les trois premiers mois.

• **La santé des femmes** : Alors que les accidents baissent chez les hommes, ils ont **augmenté de 26 % chez les femmes** entre 2000 et 2023. La CFTC pointe le phénomène du « **plancher collant** » (maintien dans des emplois peu qualifiés) et le manque de mixité des métiers. Elle préconise l'intégration de **données genrées dans le DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) pour rendre visibles les risques spécifiques aux métiers féminisés (soin, nettoyage, commerce).

Santé mentale et environnement de travail

• **Prévention primaire** : Pour la CFTC, la santé mentale ne se protège pas uniquement avec des « numéros d'écoute ». Elle exige d'agir sur les **causes réelles** : organisation, charge de travail et pratiques managériales.

• **Harcèlement environnemental** : Une jurisprudence de la Cour de cassation de mai 2026 est mise en avant : l'exposition répétée à des propos sexistes, même sans être visé directement, suffit à caractériser un **harcèlement sexuel d'ambiance** s'il crée un environnement toxique.

Outils et revendications syndicales

• **Le Duerp** : Il doit cesser d'être une formalité administrative pour devenir un « **outil vivant de prévention** », connu et partagé par tous les travailleurs.

• **Moyens d'action** : La CFTC réclame depuis plus de dix ans que les représentants des partenaires sociaux siégeant dans les instances de santé au travail bénéficient de **garanties d'autorisations d'absence** pour exercer leurs missions efficacement.

• **Approche différenciée** : L'organisation souligne que différencier (par exemple adapter le matériel à la morphologie féminine) n'est pas discriminer, mais permet d'évaluer les risques au plus près de la réalité de chaque salarié.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Ce qu'il faut savoir avant et après votre départ

À l'approche de la retraite ou une fois la pension liquidée, les règles relatives aux arrêts de travail et aux indemnités journalières de la Sécurité sociale évoluent. Voici l'essentiel à retenir pour anticiper votre situation indispensable d'accompagner chaque travailleur par une formation continue et la mise à disposition d'outils adaptés.

1. Arrêt de travail avant le départ à la retraite

Si vous êtes en arrêt maladie juste avant votre date effective de départ à la retraite, le versement de vos indemnités journalières prend fin automatiquement le jour de votre passage officiel à la retraite. La pension de retraite prend alors le relais.

2. Cumul d'une activité et d'une retraite

Si vous choisissez de maintenir ou d'exercer une activité professionnelle tout en percevant votre pension de retraite (cumul emploi-retraite), vous conservez le droit d'être indemnisé en cas d'arrêt maladie, mais sous conditions :

- Plafond maximal : l'indemnisation des arrêts de travail est limitée à 60 jours au total.
- Portée globale : cette limite de 60 jours s'applique sur l'ensemble de la période durant laquelle vous cumulez retraite et activité professionnelle, indépendamment du nombre d'arrêts prescrits et de leur durée respectives.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Ce qui change au 1er septembre 2026

Synthèse des exclusions et des conséquences pour les propriétaires occupants et bailleurs

Dans le cadre du plan d'électrification du Gouvernement et d'accélération de la transition énergétique, le dispositif **MaPrimeRénov'** subit une refonte majeure à compter du **1er septembre 2026**. Cette réforme vise prioritairement à sortir des énergies fossiles et à éviter la dépendance des ménages aux variations des prix du gaz.

Récapitulatif des Évolutions Réglementaires

Dispositif / Parcours	Évolutions & Exclusions au 01/09/2026	Objectif Officiel
Parcours Accompagné Rénovation d'ampleur (Maisons individuelles)	Exclusion : L'aide ne pourra plus être attribuée si un chauffage au gaz est conservé après les travaux.	Prioriser les projets les plus vertueux et accélérer la sortie des énergies fossiles.
Parcours par Geste Travaux individuels ou ciblés	Exclusion globale des équipements suivants : • Équipements de chauffage/ECS bois ou biomasse • Chauffe-eau thermodynamique (PAC dédiée ECS) • Systèmes de ventilation • Chauffage et ECS solaire thermique / hybride (sauf Outre-mer) • Travaux d'isolation thermique (rampants, combles, toitures-terrasses)	Rediriger les aides vers des rénovations globales et décarbonées plutôt que des gestes isolés.
Copropriétés Parties communes et intérêt collectif	Dispositif spécifique maintenu pour la rénovation des parties communes et travaux collectifs en parties privatives.	Soutien à la rénovation collective en habitat collectif.

Conséquences Directes pour les Propriétaires

Impacts stratégiques et financiers pour vos projets de travaux :

- **Obligation de substitution du gaz** : Pour bénéficier du parcours rénovation d'ampleur, la dépose complète de la chaudière à gaz devient obligatoire au profit d'une alternative décarbonée (ex: pompe à chaleur).
- **Fin du financement de l'isolation seule par geste** : Les travaux d'isolation ciblés (toiture, combles, rampants) ne recevront plus d'aide individuelle directe dans le Parcours par geste. Ils devront être intégrés dans un projet global.
- **Réorientations nécessaires** : Les équipements biomasse, thermodynamiques et solaires individuels sont évincés de la prime par geste en métropole.
- **Exception géographique (Outre-mer)** : Les systèmes solaires thermiques et hybrides restent éligibles au Parcours par geste uniquement dans les territoires d'Outre-mer.



Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

15/09/2026
15/10/2026 – NAO 1
17/11/2026 – NAO 2
08/12/2026 – NAO 3

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2026
Astreintes : à venir pour 2026 - 1 réunion/an
Participation : à venir pour 2026 - 1 réunion/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA : 22/09/2026
IDF : 29/09/2026
NORD : 29/09/2026
Grand Ouest : 25/09/2026
EST : /09/2026
Méditerranée : /09/2026
IBSF : 22/09/2026

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail
AURA : 03/12/2026 à Dijon
IDF : 08/09/2026
NORD : 01/12/2026
Grand Ouest : 18/09/2026
IBSF : 22/09/2026
LOGEMENT : 15/09/2026

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

17/09/2026
14/10/2026
19/11/2026
10/12/2026

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par le CSE-Central

CCSSCT - Santé Sécurité Condition de Travail - Central : 08/09/2026
ENVIRONNEMENT : 10/09/2026
EGALITE / PRO : à venir pour 2026
FORMATION : à venir pour 2026
ARTT : 20/11/2026
SANTE : à venir pour 2026
PREVOYANCE : à venir pour 2026



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Christine DELORME (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS - Ile de France)
Ouided GABSI (RSS - Est)

Commission Economique

Richard MONTOIRE

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Pascale DEKESS
Richard MONTOIRE

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélié BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Richard MONTOIRE

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Samia FERHOUNE (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

Commission environnement

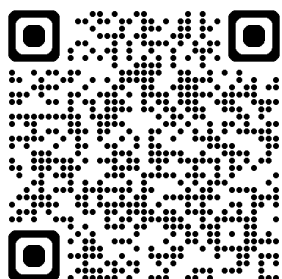
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site

<https://cftc-inetum.fr>



J'adhère à la CFTC

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...

Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.



Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE
DS Nord	Denis FRANCOIS
DS Nord	Guillaume DEVOS
DS Nord	Gerard LEPINE
RSS Ile de France	Edward PUJAR
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON
RSS Est	Ouided GABSI
DS IBSF	Christine DELORME

(06 02 19 01 32)
(06 04 50 86 19)
(06 80 10 21 10)
(06 75 36 06 42)
(07 49 02 27 30)
(06 52 84 35 57)
()
(06 51 00 55 69)
(06 62 08 80 41)
(06 22 37 18 21)
(07 77 98 24 72)

michel.legouvello@gmail.com
dekessp@yahoo.com
christophe.caille@inetum.com
yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
denis.francois@inetum.com
guillaume.devos@inetum.com
gerard.lepine@inetum.com
epujar@club-internet.fr
nicolas.guillon@inetum.com
gabsiwided12@gmail.com
christine.delorme@inetum.com