UFCC
EXPERTISE
DISTRIBUTION
CHIMIE

CLUB RH
Mercredi 28 Janvier 2026

CALENDRIER 2026



- ✓ Mercredi 28 janvier 2026
- ✓ Mercredi 8 avril 2026
- ✓ Mercredi 8 juillet 2026
- ✓ Mercredi 14 octobre 2026

ORDRE DU JOUR

1. Tour de table d'actualités des entreprises
2. Actualité économique et sociale et NAO des branches professionnelles : contexte et conséquences. Ou rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026
3. Ce qui attend les entreprises en 2026 : panorama de ce qui change, de ce qui ne change pas et de ce qui devrait changer
    1. LFSS 2026 : les principes mesures intéressant les entreprises
    2. Formation professionnelle et apprentissage: quel budget pour 2026?
4. Présentation de l'étude GPEC commerciaux : prospective pour vos entreprises
5. Actualités conventionnelles

TOUR DE TABLE D'ACTUALITÉS DES ENTREPRISES



Actualité économique et sociale et NAO des branches professionnelles

Contexte et conséquences

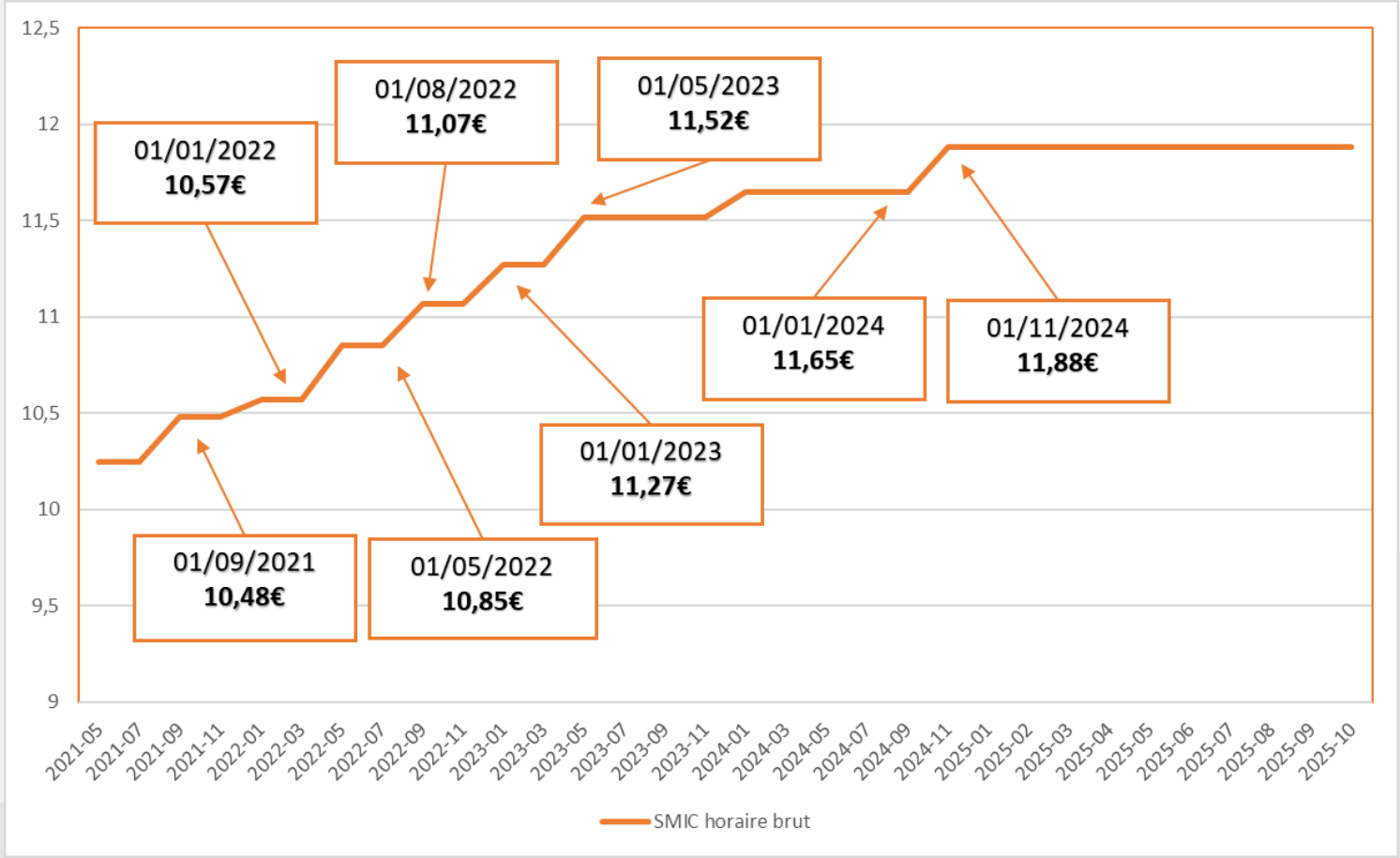
Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

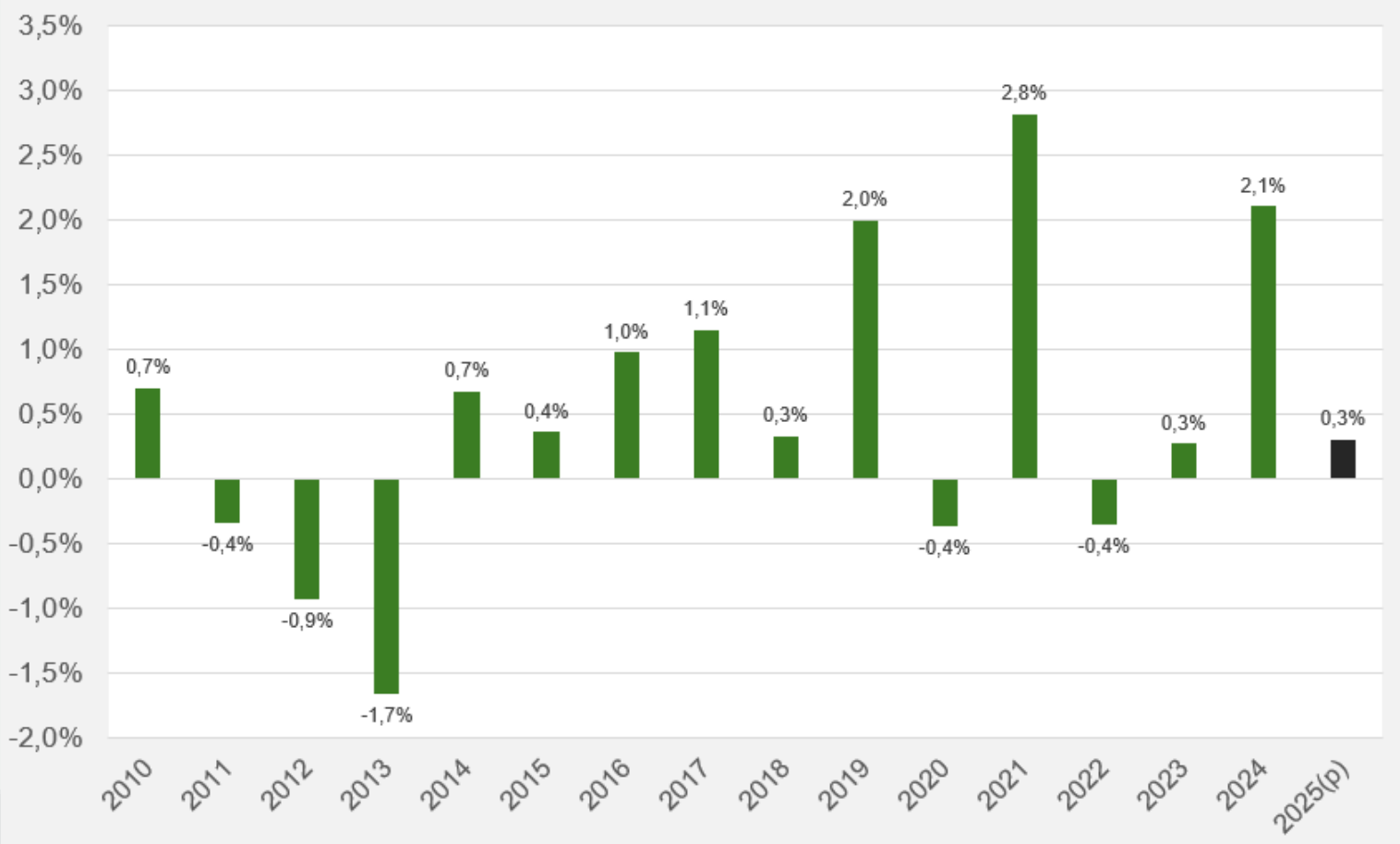
LE SMIC a fortement progressé depuis la fin 2021, protégeant de l'inflation le pouvoir d'achat des salaires les plus bas

Et + 1,18% au 1er janvier 2026



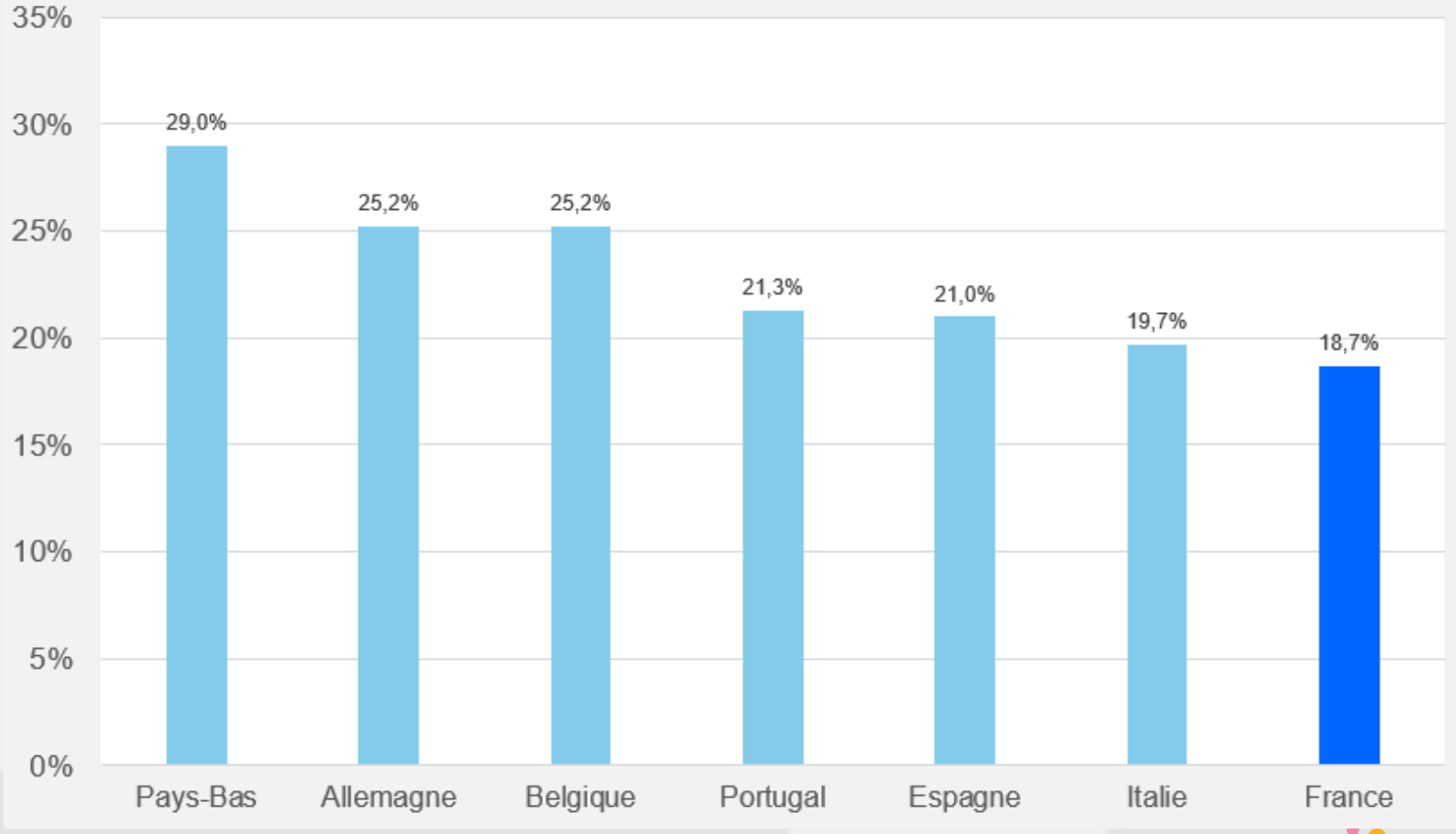
Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

Petite amélioration du pouvoir d'achat



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

Depuis le covid, l'inflation en France s'est montrée moins vive qu'ailleurs en Europe.



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

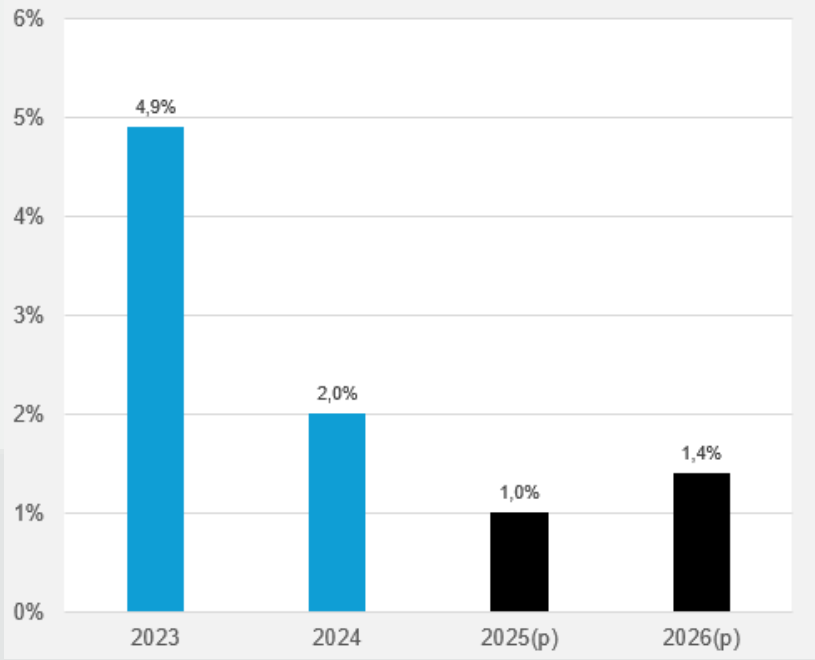
- D'après les données publiées par Eurostat, l'indice général des prix à la consommation harmonisé a grimpé de près de 23 % en zone euro entre le quatrième trimestre 2019 et le troisième trimestre 2025 (+ 26,5 % dans l'Union européenne). Il s'est accru de 4,3 % entre décembre 2019 et décembre 2021, puis, de 13 % jusqu'en décembre 2023, puis, de 4,1 % jusqu'en septembre 2025.
- Parmi les principales économies de la zone euro, les Pays-Bas ont affiché la plus forte inflation. Plusieurs causes peuvent être avancées : poids du gaz dans le mix énergétique près de deux fois plus élevé qu'ailleurs (pour mémoire, son prix avait explosé en 2022-2023), relèvement des droits d'accise sur le tabac et l'alcool en 2024 et 2025, augmentation significative des loyers à l'été 2024, marché du travail tendu.

A l'inverse, la France a enregistré la plus faible avance des prix de l'Union à 27 (juste derrière Chypre et la Finlande), en liaison avec la mise en place du bouclier tarifaire au début de la crise énergétique, une augmentation moins marquée des prix des services et de l'alimentation (le poids des produits alimentaires dans le panier moyen est de surcroît inférieur dans l'Hexagone), et, une inflation deux fois moindre en 2025 que celle anticipée chez nos voisins d'après le scénario de la Banque centrale européenne.

Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

1% d inflation en 2025 est le chiffre retenu par le consensus interrogé en octobre, revu à 0,8% en fin d' année. Pour 2026, celui-ci envisage + 1,4 %.

Prévisions 2025-2026 du Consensus*



Prévisions d'une partie du panel du Consensus pour 2026



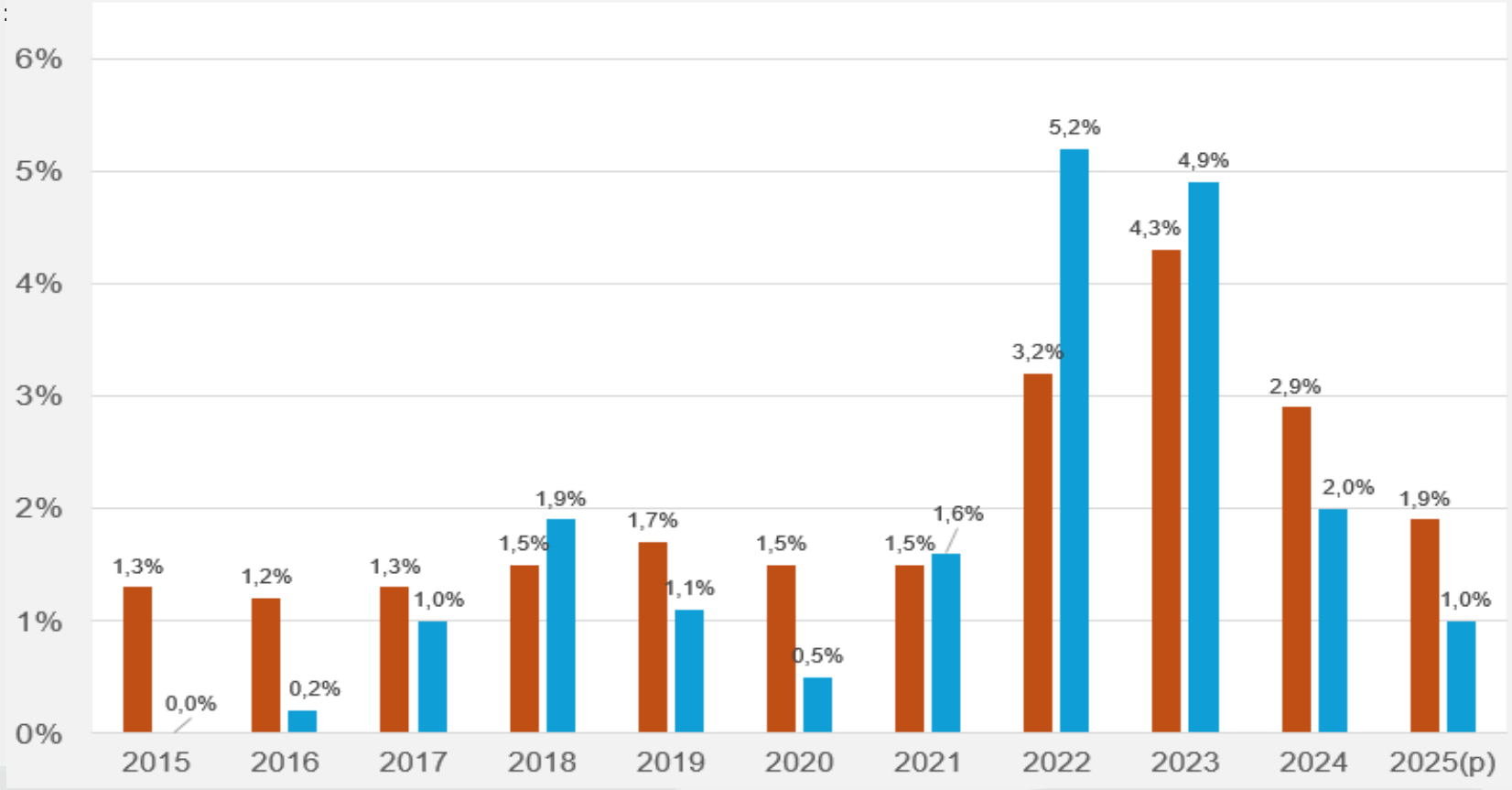
Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

- Stagnation des dépenses d'alimentation

	Inflation sur 1 an	Inflation sur 1 an HORS TABAC	Taux d'inflation IPCH sur 1 an	Taux d'inflation Energie sur 1 an	Taux d'inflation Alimentation sur 1 an
Janvier 2023	+ 6,0%	+ 6,1%	+ 7,0%	+ 16,3%	+ 13,3%
Février 2023	+ 6,3%	+ 6,4%	+ 7,3%	+ 14,1%	+ 14,8%
Mars 2023	+ 5,7%	+ 5,7%	+ 6,7%	+ 4,9%	+ 15,9%
Avril 2023	+ 5,9%	+ 5,8%	+ 6,9%	+ 6,8%	+ 15,0%
Mai 2023	+ 5,1%	+ 5,0%	+ 6,0%	+ 2,0%	+ 14,3%
Juin 2023	+ 4,5%	+ 4,4%	+ 5,3%	- 3,0%	+ 13,7%
Juillet 2023	+ 4,3%	+ 4,2%	+ 5,1%	- 3,7%	+ 12,7%
Août 2023	+ 4,9%	+ 4,8%	+ 5,7%	+ 6,8%	+ 11,2%
Septembre 2023	+ 4,9%	+ 4,8%	+ 5,7%	+ 11,9%	+ 9,7%
Octobre 2023	+ 4,0%	+ 3,9%	+ 4,5%	+ 5,2%	+ 7,8%
Novembre 2023	+ 3,5%	+ 3,3%	+ 3,9%	+ 3,1%	+ 7,7%
Décembre 2023	+ 3,7%	+ 3,6%	+ 4,1%	+ 5,7%	+ 7,2%
Janvier 2024	+ 3,1%	+ 2,9%	+ 3,4%	+ 1,9%	+ 5,7%
Février 2024	+ 3,0%	+ 2,7%	+ 3,2%	+ 4,3%	+ 3,6%
Mars 2024	+ 2,3%	+ 2,1%	+ 2,4%	+ 3,4%	+ 1,7%
Avril 2024	+ 2,2%	+ 2,1%	+ 2,4%	+ 3,8%	+ 1,2%
Mai 2024	+ 2,3%	+ 2,2%	+ 2,6%	+ 5,7%	+ 1,3%
Juin 2024	+ 2,2%	+ 2,0%	+ 2,5%	+ 4,8%	+ 0,8%
Juillet 2024	+ 2,3%	+ 2,2%	+ 2,7%	+ 8,5%	+ 0,5%
Août 2024	+ 1,8%	+1,7%	+ 2,2%	+ 0,4%	+ 0,5%
Septembre 2024	+ 1,1%	+ 1,0%	+ 1,4%	- 3,3%	+ 0,5%
Octobre 2024	+ 1,2%	+ 1,1%	+ 1,6%	- 2,0%	+ 0,6%
Novembre 2024	+ 1,3%	+ 1,1%	+ 1,7%	- 0,7%	+ 0,2%
Décembre 2024	+ 1,3%	+ 1,2%	+ 1,8%	+ 1,2%	+ 0,0%
Janvier 2025	+ 1,7%	+ 1,6%	+ 1,8%	+ 2,7%	+ 0,1%
Février 2025	+ 0,8%	+ 0,7%	+ 0,9%	- 5,8%	+ 0,3%
Mars 2025	+ 0,8%	+ 0,7%	+ 0,9%	- 6,6%	+ 0,6%
Avril 2025	+ 0,8%	+ 0,8%	+ 0,9%	- 7,8%	+ 1,2%
Mai 2025	+ 0,7%	+ 0,6%	+ 0,6%	- 8,0%	+ 1,3%
Juin 2025	+ 1,0%	+ 0,9%	+ 0,9%	- 6,7%	+ 1,4%
Juillet 2025	+ 1,0%	+ 0,9%	+ 0,9%	- 7,2%	+ 1,6%
Août 2025	+ 0,9%	+ 0,8%	+ 0,8%	- 6,2%	+ 1,6%
Septembre 2025	+ 1,2%	+ 1,1%	+ 1,1%	- 4,4%	+ 1,7%
Octobre 2025	+ 0,9%	+ 0,9%	+ 0,8%	- 5,6%	+ 1,3%
Novembre 2025	+ 0,9%	+ 0,9%	+ 0,8%	- 4,6%	+ 1,4%
Décembre 2025 (DEFINITIFS)	+ 0,8%	+ 0,7%	+ 0,7%	- 6,8%	+ 1,7%
	Inflation sur 1 an	Inflation sur 1 an HORS TABAC	Taux d'inflation IPCH sur 1 an	Taux d'i8nflation Energie sur 1 an	Taux d'inflation Alimentation sur 1 an

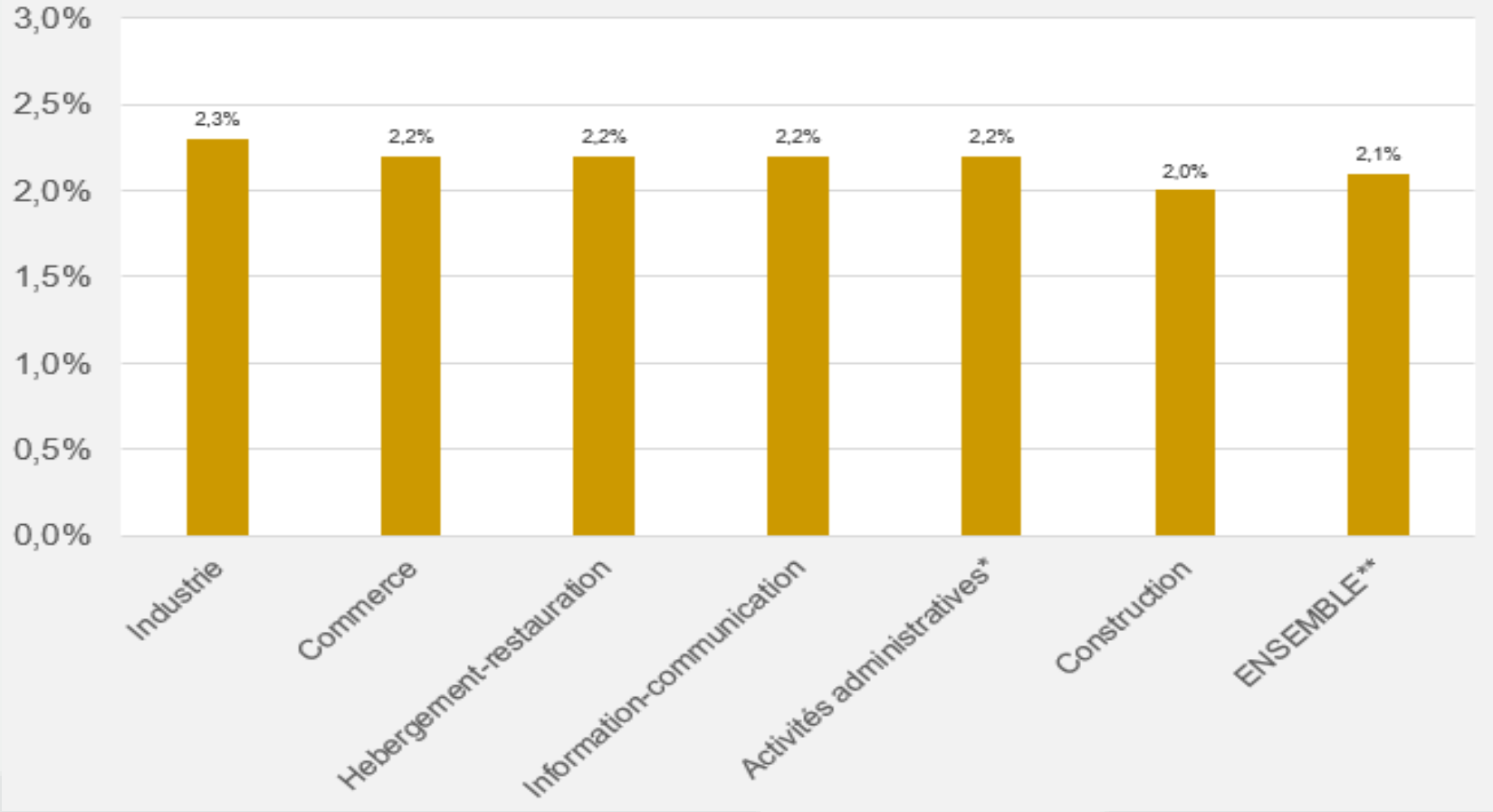
Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

Dans le privé, les salaires auront augmenté de l'ordre de 2,1% en moyenne en 2025.



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

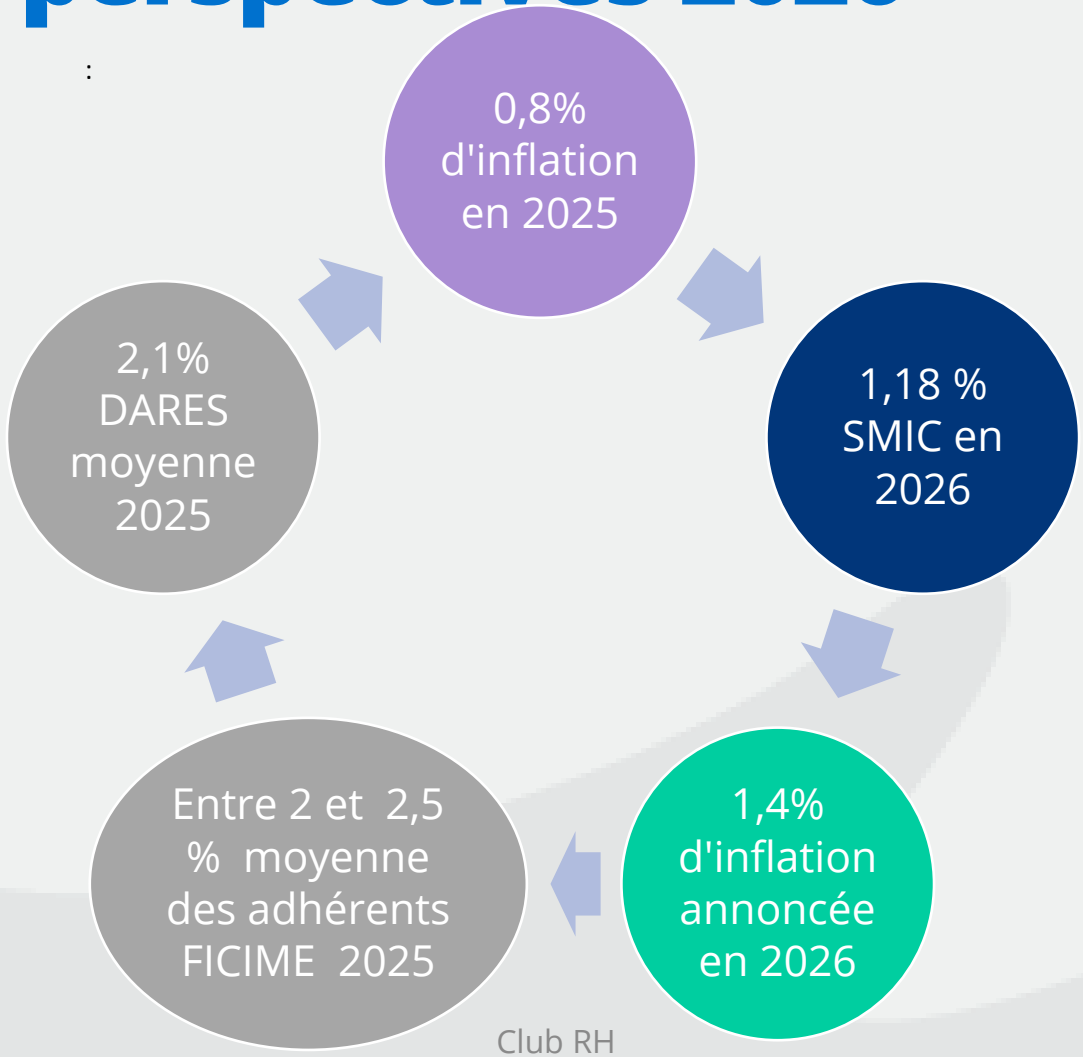
Des évolutions sectorielles comparables Salaire mensuel de base dans le secteur privé par grand secteur au T2 2025



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

:

•



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

:

Un contexte économique et politique incertain

- Le ralentissement prévu s'explique en grande partie par un environnement économique fragile et des incertitudes politiques fortes. La chute du gouvernement Bayrou suivie de la nomination de Sébastien Lecornu à Matignon a renforcé les doutes des dirigeants quant à la stabilité de la feuille de route gouvernementale.

Seules 40 % des entreprises interrogées à l'été 2025 avaient déjà défini leur budget d'augmentations pour 2026, selon Deloitte. Et ces projections restent sujettes à révision.

Une inflation en recul : moins de pression sur les salaires

Autre facteur clé : l'inflation attendue à seulement 1,4 % en 2026 selon la Banque de France. Ce recul allège la pression sur les entreprises, qui n'ont plus à ajuster massivement les salaires comme lors des pics inflationnistes des années précédentes. Delphine Landeroin, du cabinet LHH, évoque ainsi un « retour à la normale », les hausses exceptionnelles des années post-Covid n'étant plus « nécessaires ».

Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

2026, année de transition pour les salaires

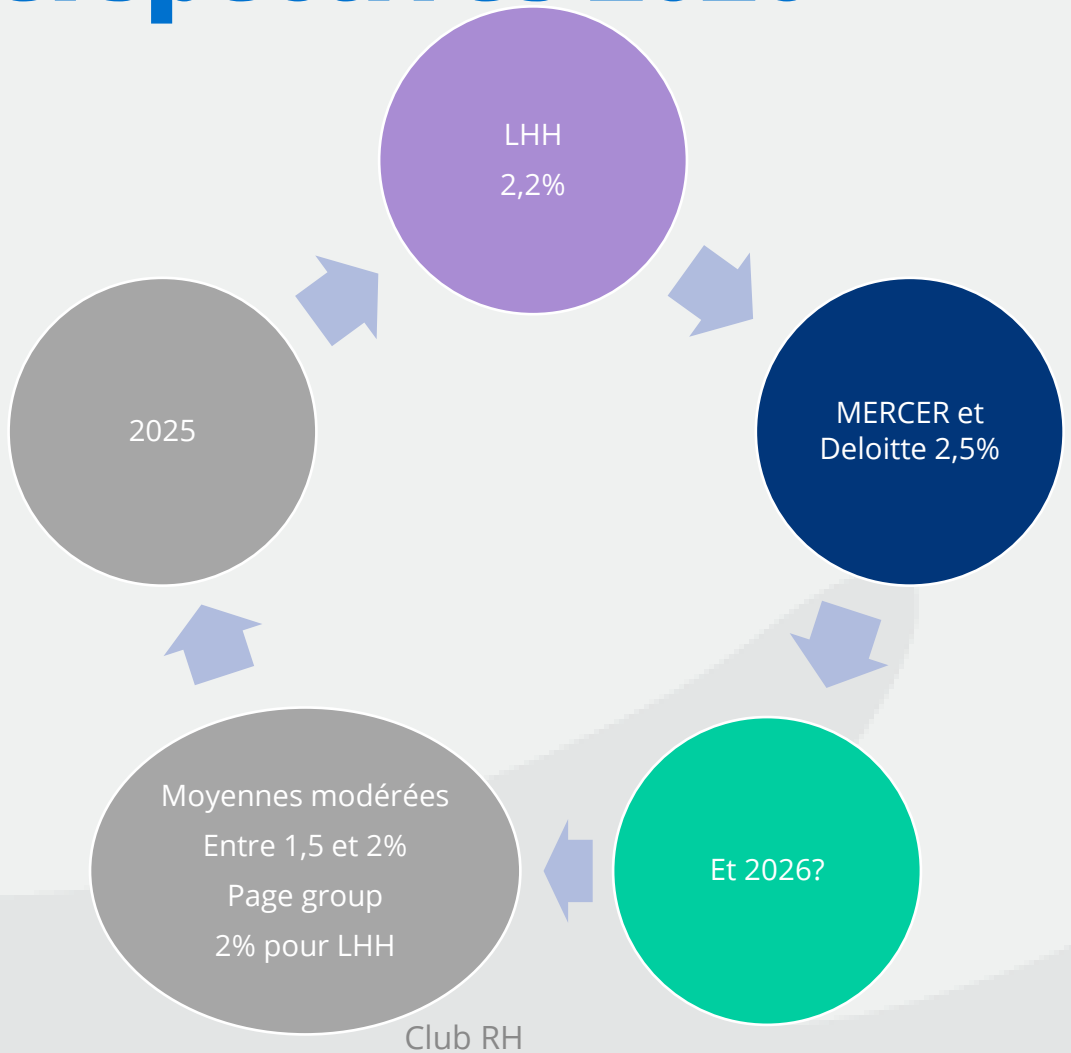
- 2026 sera marquée par un retour à une dynamique plus contenue après plusieurs années d'ajustements exceptionnels. Si la majorité des salariés devront se contenter de hausses modérées, les profils en tension ou appartenant à des secteurs en croissance continueront de tirer leur épingle du jeu.
- Enfin, la future directive sur la transparence salariale pourrait introduire de nouveaux rapports de force dans les négociations, incitant les entreprises à davantage d'équité… et à une gestion plus stratégique de leurs politiques de rémunération.

Les entreprises revoient à la baisse les augmentations de salaires pour 2026. C'est ce qui ressort de la volée d'enquêtes publiées ces derniers jours par les cabinets spécialisés. Pas plus de 2% quand les entreprises prévoyaient encore 2,8% en début d'année. Avec des revalorisations majoritairement individuelles pour les cadres, plutôt collectives pour les employés et ouvriers.
Deux consolations toutefois: les mesures spécifiques pour les plus bas salaires gagnent du terrain, et la priorité est donnée au rattrapage des salaires des femmes suite aux directives européennes mettant l'accent sur l'égalité salariale.

Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

:

•



Rémunérations et performances économiques et sociales : chiffres clés 2025 et perspectives 2026

:

NAO de branches 2026

.

Les négociations salariales dans les branches sont LA priorité de janvier et février

Baisse des mandats patronaux
Mais exigences des syndicats
Incertitudes liées au PLF
Baisse de l'inflation
Et attentisme des entreprises
= aucune branche n'a conclu à date

LFSS 2026

- ✓ Les principales mesures intéressant les entreprises
- ✓ LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (JO du 31)

CONTRIBUTION SUR LES INDEMNITES DE RC ET MISE A LA RETRAITE : 40% au 1er janvier 2026

Pour le salarié

Pour l'employeur

Art. 15 LFSS 2026

SI LE MONTANT EST AU PLUS EGAL à
L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

✗ Pas d'impôt sur le revenu
- Sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite

✗ Pas de cotisations sociales salariales
- **Dans la limite de** 2 PASS (96120€)

✗ Pas de CSG/CRDS
- Dans la limite de 2 PASS (96120€)

✗ Pas de cotisations sociales patronales

CONTRIBUTION PATRONALE SPECIFIQUE

~~30%~~ → **40%** À partir du 1er janvier 2026

SI LE MONTANT EST SUPERIEURE à
L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Impôts sur le revenu
- Exonération totale ou partielle sous condition

Cotisations sociales salariales, CSG/CRDS
- Exonération totale ou partielle sous conditions
- Assujettissement dès le 1er € si montant supérieur à 10 PASS (480.600€ en 2026)

✗ Pas de cotisations sociales patronales pour la partie EXONEREE

✓ Cotisations sociales patronales pour la partie NON EXONEREE

✓ CONTRIBUTION PATRONALE SPECIFIQUE DE 40% pour la partie EXONEREE de cotisations de sécurité sociale

C RH

CONTRIBUTION SUR LES INDEMNITES DE RC ET MISE A LA RETRAITE : 40% au 1er janvier 2026

Salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite	
Impôt sur le revenu	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (288 360€ en 2026) ; - soit le montant légal ou conventionnel.
Cotisations de Sécurité sociale	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit le montant légal ou conventionnel ; - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (96 120€ en 2026). Si le montant versé excède 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, assujettissement dès le 1er euro (480 600€ en 2026).
CSG et de CRDS	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (96 120€ en 2026). Si le montant versé excède 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, assujettissement dès le 1er euro (480 600€ en 2026).
Forfait social	Néant
Contribution patronale	Contribution patronale de 40 % pour la part exclue de cotisations de Sécurité sociale

CONTRIBUTION SUR LES INDEMNITES DE RC ET MISE A LA RETRAITE : 40% au 1er janvier 2026

Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite	
Impôt sur le revenu	Soumis dès le 1er euro
Cotisations de Sécurité sociale	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit le montant légal ou conventionnel ; - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (96 120€ en 2026). Si le montant versé excède 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, assujettissement dès le 1er euro (480 600€ en 2026).
CSG et de CRDS	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (96 120€ en 2026). Si le montant versé excède 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, assujettissement dès le 1er euro (480 600€ en 2026).
Forfait social	Néant
Contribution patronale	Contribution patronale de 40 % pour la part exclue de cotisations de Sécurité sociale

CONTRIBUTION ADDITIONNELLE EXCEPTIONNELLE POUR LES OCAM DE 2,05% SUR LES COTISATIONS FRAIS DE SANTE 2026

› **Article 13**

I. - Il est institué, au titre de l'année 2026, une contribution due par les organismes mentionnés au I de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale.
Cette contribution est assise sur l'ensemble des sommes stipulées en 2026 au profit des organismes mentionnés au premier alinéa du présent article au titre des cotisations d'assurance maladie complémentaire, selon les modalités définies au I et au dernier alinéa du II bis de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale.
Pour l'année 2026, le montant de ces cotisations ne peut être augmenté par rapport à celui applicable pour l'année 2025.
Le taux de la contribution est fixé à 2,05 %.
La contribution est recouvrée par l'organisme désigné pour le recouvrement de la taxe mentionnée au même article L. 862-4, concomitamment au recouvrement de cette même taxe. Elle peut faire l'objet d'une régularisation annuelle, au plus tard le 30 juin 2027, selon les mêmes modalités que celles prévues pour la taxe additionnelle mentionnée audit article L. 862-4.
Le V du même article L. 862-4 et le premier alinéa de l'article L. 862-5 du même code sont applicables à cette contribution.
II. - Le produit de la contribution prévue au I du présent article est affecté à la branche mentionnée au 1° de l'article L. 200-2 du code de la sécurité sociale.
III. - Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2026.
IV. - Avant le 31 mars 2026, le Gouvernement et l'Union nationale des caisses d'assurance maladie engagent avec l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie une négociation relative aux conditions tendant à ce que le montant de la contribution instituée au présent article ne soit pas répercuté par les organismes assujettis sur les cotisations d'assurance maladie complémentaire stipulées au cours des exercices en cours et à venir.



Impact financier pour les organismes complémentaires » 2,05%

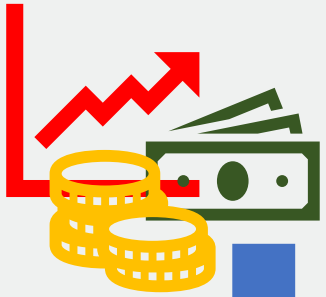
? Indirectement les entreprises et les salariés ? NON

Ressources SS attendues : **1 Md €**

AUGMENTATION DE LA CSG SUR LES REVENUS DU CAPITAL

Art. 12 LFSS 2026

+ 1,4%



CSG à 10,6% sur les produits perçus à compter du 1er janvier 2026
au lieu de 9,2%

»»

Prélèvements sociaux à 18,6% au lieu de 17,2%

+

Epargne salariale (PEE, PERCO, PER)

Sorties en rente viagère des PER pour la partie de versement obligatoire

UFCC

CALCUL DE LA RGDU SUR LE MINIMUM CONVENTIONNEL OU LE SMIC

REGLES à partir de 2026 - Refonte systémique

~~« Bandeau Maladie » : Réduction proportionnelle du taux de la cotisation maladie à 7% au lieu de 13% lorsque rémunération ≤ 2,25 Smic~~

~~« Bandeau Famille » : Réduction proportionnelle du taux de la cotisation allocation familiale à 3,45% au lieu de 5,25% lorsque rémunération ≤ 3,3 Smic~~

RGCP ou « Réduction Fillon » ou RGDU : Réduction dégressive des contributions patronales unique lorsque rémunération **< 3 Smic**

SMIC au 1er janvier 2026

$$T_{min} + \left(T_{delta} \times \left[\left(\frac{1}{2} \right) \times \left(3 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an} + (\text{Smic horaire} \times \text{HSC})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \right]^{P} \right)$$

Introduction d'un exposant P (1,75 en 2026)

Remplacement de l'unique paramètre « T » par deux nouvelles valeurs, « Tmin » et « Tdelta ».

CALCUL DE LA RGDU SUR LE MINIMUM CONVENTIONNEL OU LE SMIC

Art. 20 LFSS 2026

Entrée en vigueur sous réserve parution décret d'application

Salaire minimum conventionnel < SMIC

- Calcul RGDU sur la base du minimum conventionnel
- Baisse des allègements généraux

Comment y échapper ?

- Accord d'entreprise ou DUE
- Prévoyant des salaires > SMIC

DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES SUR LES HS pour les 250 SALARIES ET PLUS

Art. 21 LFSS 2026

NEW

Employeurs de moins de 20 salariés

Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,50€ par HS (10,50€ par jour suppl. pour forfait jours)

Employeurs de 20 à moins de 250 salariés

Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50€ par HS (3,50€ par jour suppl. pour forfait jours)

Employeurs de 250 salariés et plus

Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50€ par HS (3,50€ par jour suppl. pour forfait jours)

Pour les périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2026

CREATION D'UN CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Art. 99 LFSS 2026 + Info Ameli 9 janvier 2026

Favoriser la présence des parents auprès des nourrissons et un partage plus équilibré des tâches parentales

Bénéficiaires
Chaque parent (père et mère) de manière successive ou simultanée

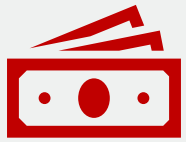
Périodes
Après le congé maternité ou le congé paternité ou le congé d'adoption
Délai de 9 mois pour le prendre à compter de la naissance (ou du 1er juillet pour les enfants nés avant cette date) (*à confirmer par décret*)

Durée
1 ou 2 mois au choix fractionnable

Délai de prévenance de l'employeur
- 1 mois
- 15 jours lorsque à la suite immédiate du congé de paternité ou d'adoption et qu'il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce premier congé, de respecter le délai de droit commun de 1 mois (*à confirmer par décret*)

CREATION D'UN CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Art. 99 LFSS 2026 + Info Ameli 9 janvier 2026



Indemnisation

IJ dégressive entre le 1er et le 2nd mois (*à déterminer par décret*)

- 1er mois : 70 % du salaire net antérieur
- 2ème mois 60% du salaire net antérieur

Assimilé à du temps de travail pour l'ancienneté



Congé accessible à compter du 1er juillet 2026

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ou dont la naissance était prévue à cette date pour les enfants nés prématurément

SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES JUSQUE 2028

Art. 105 LFSS 2026

Génération	Âge départ avant LFSS 2026	Âge départ – après LFSS 2026	Trimestres - avant LFSS 2026	Trimestres - après LFSS 2026
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170	170
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171	170
1er janvier – 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172	170
1er avril – 31 décembre 1965	63 ans et 3 mois	63 ans	172	171
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172	172
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172	172
1968	64 ans	63 ans et 9 mois	172	172
1969	64 ans	64 ans	172	172
1970	64 ans	64 ans	172	172

SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES JUSQUE 2028

Art. 105 LFSS 2026

CARRIÈRES LONGUES – SI TRAVAIL AVANT 20 ANS				
Génération	**Âge départ - après réforme**	**Âge départ - si réforme suspendue fin 2025 jusqu'en 2028**	**Trimestres - après réforme**	**Trimestres si réforme suspendue fin 2025 jusqu'en 2028**
1964	60 ans et 6 mois	60 ans et 3 mois	171	170
1er janvier – 31 mars 1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois	172	170
1er avril – 31 décembre 1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 6 mois	172	171
1966	61 ans	60 ans et 9 mois	172	172
1967	61 ans et 3 mois	61 ans	172	172
1968	61 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois	172	172

MALUS COTISATIONS VIEILLESSE EN L'ABSENCE DE NEGOCIATION SUR LES SENIORS

Art. 11 LFSS 2026

Issu de la loi n°2025-989 du 24/10/25 transposant l'ANI Seniors

Nouveau thème obligatoire de NAO : l'emploi et le travail des seniors

Entreprises de 300 salariés et plus	Tous les 3 ans (sauf accord prévoyant 4 ans)

Diagnostic préalable nécessaire

Décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 déterminant les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés

En l'absence d'accord

NEW

Plan d'action annuel en faveur de l'emploi des seniors	Malus sur les cotisations patronales vieillesse et veuvage

En attente décret d'application

AUTRES MESURES RETRAITE

Art. 104 LFSS 2026 + Décret à venir

Réduction des inégalités entre les hommes et les femmes

Reconnaissance comme périodes cotisées pour la retraite anticipée carrières longues

Les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant (maternité, éducation, adoption, congé parental) seront comptés comme cotisés dans la limite de 2

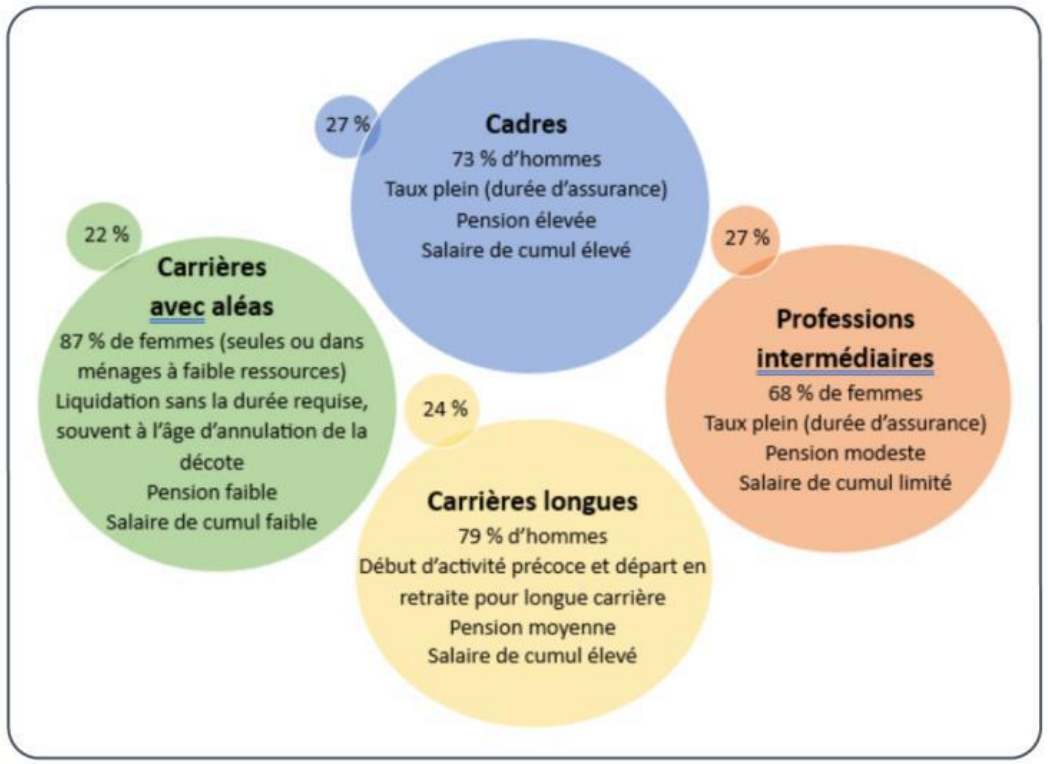
Salaire annuel moyen de référence

24 meilleures années si 1 enfant
23 meilleures années si 2 enfant ou plus
Au lieu de 25 meilleurs années

Entrée en vigueur pour les départs en retraite en 2026

REFORME DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Schéma n° 3 : les quatre profils types de retraités du régime général exerçant une activité salariée en 2020



Source : Cour des comptes, d'après Cnav - Direction statistiques, prospective et recherche, Prolongation d'activité en 2020 : quels profils pour quel dispositif ?, *Note 2023-035, novembre 2023*

REFORME DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Art. 102 LFSS 2026

Objectifs

Réserver le cumul emploi-retraite aux assurés aux revenus modestes et encourager le recours à la retraite progressive et la surcote

Période / Age de l'assuré	Règles applicables
Avant l'âge légal (en fonction de la génération ou 64 ans)	Ecrêtement de 100% : la pension est réduite à due concurrence des revenus d'activité
Entre l'âge légal et l'âge du taux plein (64 à 67 ans)	Réduction de 50% des revenus d'activité dépassant un seuil (fixé par décret)
Après l'âge du taux plein (après 67 ans)	Cumul intégral autorisé + création de nouveaux droits à retraite

Entrée en vigueur pour les pensions de retraite liquidées à compter du 1er janvier 2027

LIMITATION DES DUREES DES ARRÊTS MALADIE NON PROFESSIONNELS

Art. 81 LFSS 2026

A fixer par décret (1 mois mini)



A fixer par décret (2 mois mini)



Dérogation : situation du patient et ou, lorsqu'elles existent, prise en compte des recommandations établies par la Haute Autorité de santé

LIMITATION DE LA DUREE DES ARRETS DE TRAVAIL AT/MP

Art. 81 LFSS 2026

Limitation de la durée maximale de versement des IJSS pour les AT/MP

- Pour les arrêts AT/MP à compter du 1er janvier 2027 : durée maximale fixée par décret à paraitre (a priori 4 ans) au lieu d'attendre la consolidation

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE 2026

- **Publication de l'arrêté au JO: arrêté du 19/12/24 (JO du 29/12)**
  - Mais déjà information via le Boss au 4 novembre 2025
  - Augmentation de +1,6% :
  - Plafond mensuel: 4005€ (au lieu de 3925€)
  - Plafond annuel : 48 060 € (au lieu de 47 100€)

- **Chiffres utiles en découlant** :
  - Franchise de cotisation pour les stagiaires : pas de changement soit 15% x 30 € x 151,67 h = 644,60 € en 2026
  - Limite d'exonération des cadeaux et bons d'achat versés par le CSE en 2025 : 5% du PMSS : 200€ en 2026 sauf tolérance
  - Limite d'exonération des indemnités de rupture : 2 PASS soit 96 120€ en 2026.

AUTRES CHIFFRES 2026

- **Titres-restaurant:**
  - Contribution patronale maximale exonérée : 7,32€
  - Utilisation possible pour l'achat de tout produit alimentaire jusque fin 2026
- **Frais de repas (forfait Urssaf):**
  - Restaurant: 21,40€
  - Hors restaurant : 10,40€
- **Frais de télétravail :**
  - Evaluation en fonction du nombre de jours de télétravail par mois : 2,70 € par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 59,40 €
  - Evaluation en fonction du nombre de jours de télétravail par semaine : 11 € par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine
- **Allocation forfaitaire pour les frais TIC :**
  - la limite d'exonération reste à 55,20 € par mois au 1er janvier 2026

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

- ✓ **Quel budget en 2026 ?**
  - ✓ Des baisses sont annoncées sur les NPEC des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
  - ✓ Les fonds vont baisser donc les entreprises de moins de 50 auront moins en actions collectives (Click&Form et Compétences+ par exemple)

Apprentissage et CPF : ce qui change

FORMATION

1

Aide exceptionnelle suspendue suspendue

L'aide exceptionnelle à l'apprentissage l'apprentissage est suspendue depuis le depuis le 1er janvier 2026 dans l'attente l'attente d'une loi de finances.

2

Aide pérenne maintenue

5 000 € pour les entreprises de moins de moins de 250 salariés (6 000 € pour apprentis en situation de handicap) pour pour niveaux 3 et 4.

3

Reste à charge CPF

Fixé à 103,20 € pour 2026, contre 102,23 € auparavant. Revalorisation Revalorisation annuelle selon l'indice l'indice des prix.

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

- ✓ CCNIE
- ✓ COMMERCES DE GROS
- ✓ CHIMIE

CCNIE

Nouveau régime de frais de santé avril 2026. Communication mi février. Soyez attentifs

Lancement d'un nouveau fonds social avec des offres aidants. Soyez attentifs aux invitations.

Révision des classifications en cours. Prochaine étape sur la définition des CSP.

NAO 2026. Paritaire le 10 février prochain. Un mandat à arrêter entre 1,2 et 1,5%. Pas de rétroactivité.

Commerces de gros

NAO 2026 :paritaire le 20 janvier 2026 et le 17 février 2026

- **Proposition patronale à +0,8%**
- **Intersyndicale en retour**
- **Pas de NAO tant que l'assiette des minima n'est pas revue donc pour le moment blocage**

Blocage des instances relatives à la formation professionnelle car nouvelles représentativités patronales.

Révision des classifications.

Chimie

NAO 2026 : accord salaires du 3 décembre 2025 à +1,2% au 1er janvier 2026

- Accord majoritaire signé par 2 OS (CFDT et CFE-CGC) donc pas d'opposition possible

- Une augmentation de 1,2 % du Salaire de Référence, fixé à 1 848,69 €.

- Une augmentation de 1,2 % de la Valeur de Référence, fixée à 8,84 €.

Pour rappel la formule de calcul des salaires minima est : [([Coefficient K-100] x Valeur de Référence)] + (Salaire de Référence)] x (Coefficient de calcul)]

- Une augmentation de 1,2% de la Valeur du Point « base 35h » à 8,90 €, pour le calcul des primes conventionnelles et des points supplémentaires.

Attention : Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une Valeur du Point « base 38h », cette Valeur du Point est déterminée selon la formule 38/35ème. La VP « base 38h » est égale à 9,66 €.

- En cours d'extension
- Entrée en vigueur :
  - Pour les entreprises adhérentes aux fédérations patronales signataires la date d'application de cet accord est le 1er janvier 2026.
  - Pour les autres entreprises, la date d'application de cet accord est la date de publication de l'arrêté d' extension au Journal Officiel (*en attente*)

Chimie

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Chimie du 25 juin 2025

- Accord majoritaire signé par 2 OS (CFDT et CFE-CGC) donc pas d'opposition possible
- Accord à durée indéterminée qui prévoit notamment :
  - Augmentation de la **réduction horaire** pour les femmes enceintes à **une heure quotidienne à partir du début du 6ème mois de grossesse** (au lieu d'une demi-heure par jour à compter du 3ème mois de grossesse) **– article 9-3 de l'Accord** ;
  - Indemnisation complémentaire du **congé maternité**, après un an de présence effective, pendant la **période légale de repos** (jusqu'à présent la CCNIC prévoyait un maintien pendant 14 semaines) et sous condition de versement des IJSS **– article 9-3 de l'Accord** ;
  - Indemnisation complémentaire du **congé paternité** (à 100 % dans la limite du PMSS et 80 % au-delà), après un an de présence effective et sous condition de versement des IJSS **– article 9-4 de l'Accord** ;
  - Maintien des primes de la convention collective pendant les **temps d'allaitement** prévus par la CCNIC **– article 9-3 de l'Accord** ;
  - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, mesures de sensibilisation au recrutement non-discriminant au moins une fois tous les 5 ans pour les salariés **exclusivement chargés de missions de recrutement – article 5 de l'Accord ;**
  - Suppression de la condition de présence effective d'un an exigée par la CCNIC pour le maintien de salaire maladie dans les cas **d'endométriose ou d'adénomyose invalidantes**, médicalement constatés **– article 10 de l'Accord**
- **En cours d'extension**
- Entrée en vigueur :
  - Pour les entreprises adhérentes aux fédérations patronales signataires la date d'application de cet accord est le 1er septembre 2025.
  - Pour les autres entreprises, la date d'application de cet accord est la date de publication de l'arrêté d' extension au Journal Officiel (*en attente*)

Rappel : l'UFCC n'est pas signataire de la convention, en conséquence, pour les adhérents de l'UFCC (et sauf si vous êtes parallèlement membre d'une autre fédération signataire de la convention) cet accord ne s'applique dans vos entreprises qu'à compter de son extension

Chimie

Avenant n°4 du 2 septembre 2025 à l'accord du 17 novembre 2022 sur le régime frais de santé

- Consolidation en un seul avenant de toutes les modifications apportées par les avenants précédents
  - Une cotisation exprimée en pourcentage du PMSS (1,50% du PMSS pour une couverture « salarié seul »)
  - Une participation patronale de 50% minimale
- **Etendu par arrêté du 9 décembre 2025 (JO du 26 décembre)**
- Entrée en vigueur :
  - Pour les entreprises adhérentes aux fédérations patronales signataires la date d'application de cet accord est le 1er septembre 2025.
  - Pour les autres entreprises, la date d'application de cet accord est la date de publication de l'arrêté d' extension au Journal Officiel soit le 26 décembre 2025

Rappel : l'UFCC n'est pas signataire de la convention, en conséquence, pour les adhérents de l'UFCC (et sauf si vous êtes parallèlement membre d'une autre fédération signataire de la convention) cet accord ne s'applique dans vos entreprises qu'à compter de son extension

CONTACTS

social@ufcc.fr
01.46.53.10.71



Virginie Arnoult

Secrétaire Générale et Affaires sociales de la FICIME

En charge du département social de l'UFCC



Sabrina Morin

Responsable Adjointe Département Affaires Sociales de la FICIME