

Les brèves du Sundep-Solidaires Paris

Février-mars 2026



LE SUNDEP-SOLIDAIRES Paris est reçu en audience au rectorat le 20 mars 2026

Faites-nous parvenir vos questions individuelles à notre adresse de contact : sundep.paris@gmail.com

Formation retraite (droit privé - droit public)

RDV : jeudi 26 mars à 18h00 à la Bourse du travail - Annexe Varlin

Le Sundep-Solidaires Paris vous propose, dans ses locaux, une **soirée de sensibilisation et de formation dédiée à la préparation à la retraite** pour rendre un peu plus lisibles les dernières réformes imposées par nos gouvernements. Parce que l'approche de la retraite est souvent une source de questionnements et parfois de stress : À partir de quand et par où commencer ? Ai-je une carrière complète ? À quel âge pourrai-je partir ? Avec quelle pension ? Après une brève présentation des dispositifs de retraite, nous répondrons à toutes vos questions pour vous guider sur un outil de simulation.

Inscrivez-vous par mail à : sundep.paris@gmail.com - **Téléchargez** [notre guide](#) sur [notre site](#).

Retraites : les droits familiaux et conjugaux dans le collimateur !

Les gouvernements prétextent des différences de droits entre les régimes de retraite, les évolutions de la société (meilleur emploi des femmes et moindre écart de salaires avec les hommes), pour « réformer » les droits familiaux et conjugaux et, de fait, réaliser des économies. Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a été chargé de proposer des évolutions. Son rapport commence par le rappel de l'importance de ces droits, puis avancent quelques propositions.

Lisez [l'article de Solidaires](#) avec l'essentiel du rapport, complété, en encadré sur [notre site](#).

Le non-respect des temps de pause ouvre droit à réparation

La Cour de cassation a confirmé, dans une décision rendue le 17 décembre 2025, l'application de la théorie du **préjudice automatique** au non-respect des temps de pause. En cas de litige, le simple manquement à l'obligation légale de pause peut suffire à entraîner une condamnation.

Retrouvez [notre fiche](#) Temps de travail – Droit privé (EENL) sur [notre site](#).

Reconversion professionnelle : nouveau dispositif au 1^{er} Février 2026

Ouvert à tou-tes les salarié-es, sans condition d'ancienneté, souhaitant réaliser une **mobilité interne ou externe**, il fusionne les anciens dispositifs Pro-A et Transco. Il permet d'acquérir : une **certification** enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; un **certificat de qualification professionnelle** (CQP) ou un bloc de compétences.

La durée des actions de formation dans le cadre d'une période de reconversion est comprise **entre 150 et 450 heures** réparties sur une période de **12 mois maximum**. Sa mise en œuvre nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Il se matérialise sous la forme d'un [Cerfa](#).

En interne, le contrat de travail est maintenu et la ou le salarié-e perçoit sa rémunération sans modification.

En externe, le contrat de travail est suspendu et prend la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois, avec période d'essai.

Allocation aux adultes handicapés (AAH) : une revalorisation attendue au printemps

Comme chaque année, l'AAH fera l'objet d'une **revalorisation au 1^{er} avril**, conformément au mécanisme légal d'indexation sur l'inflation. L'an passé, elle avait connu une hausse de 1,7 %, faisant passer son montant maximal de 1 016,05 à 1 033,32 euros par mois (pour une personne seule sans ressources). Pour 2026, les projections disponibles font état d'une hausse nettement plus modérée, estimée autour de 0,9 %, ce qui porterait le montant mensuel à taux plein à environ 1 042 euros.

Priorité de réembauche : charge de la preuve à l'employeur !

Dans le cadre d'un licenciement économique, la ou le salarié-e peut bénéficier d'une priorité de réembauche à un poste disponible et compatible avec sa qualification y compris ceux de catégories inférieures ou différents de son emploi initial ([Code du travail, art. L. 1233-45](#)).

La [décision du 14 janvier 2026](#) de la Cour de cassation confirme l'obligation de l'employeur à respecter la priorité de réembauche. **Ce n'est pas aux salarié-es de prouver qu'il existe des emplois disponibles.**

Sexisme au travail : Égalité Femme-homme, on n'y est pas !

Le rapport alarmant du Haut conseil à l'égalité (HCE)

Dans son rapport annuel 2026, le HCE entre les femmes et les hommes (HCE) dresse un constat inquiétant sur l'état des lieux du sexisme en France, notamment avec l'émergence des mouvements masculinistes. Il met en lumière des inégalités structurelles durables qui sont liées aux **écarts de rémunération**, à l'accès aux **responsabilités** mais aussi aux **stéréotypes de genre**.

Le HCE rappelle que le **Code du travail impose aux employeurs de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses** ([Code du travail, art. L. 4121-1](#)). Il constate que la prévention des **violences sexistes et sexuelles (VSS)** est souvent négligée et recommande donc aux structures privées, publiques et associatives, de **former et prévenir** des VSS. En ce sens, le rapport propose de rendre obligatoire la prise en compte du risque VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Dans l'**académie de Paris**, depuis mai 2020, un dispositif de recueil des signalements est opérationnel. Les données statistiques présentées font apparaître une **augmentation progressive du nombre de signalements** entre 2023 et 2025, avec une majorité de victimes femmes et une majorité de personnes mises en cause hommes : 18 signalements en 2023, 25 signalements en 2024, 30 signalements en 2025. Ainsi, 88 % des victimes sont des femmes et 82 % des personnes mises en cause sont des hommes.



Cellules d'écoute STOP VSS et **STOP VDHA** – Contacts : stopvss@ac-paris.fr - stopvdha@ac-paris.fr

Lisez le dernier [bulletin Solidaires et égales](#) sur [notre site](#)

Retrouvez la page [« s'informer et agir »](#) du 8 mars 2026 sur le [site de Solidaires](#)

Transparence salariale : ce que la directive européenne pourrait changer

La directive prévoit que les employeurs mettent à la disposition des salarié-es, de manière facilement accessible, les critères utilisés pour déterminer : la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des salarié-es. Ces critères doivent être objectifs et non sexistes.

Mais la manière dont le gouvernement français propose de transposer cette directive laisse perplexe. Sous couvert de « simplification », la directive est vidée de sa substance et le gouvernement s'entête à maintenir un système d'Index qui a déjà prouvé son inefficacité.

Le **sundep-solidaires Paris** dénonce notamment l'article 5 du projet de loi français qui permettra à l'employeur de définir seul, par décision unilatérale, les catégories de « travail de valeur égale ». À titre d'exemple, on continuera d'accepter un écart de plusieurs centaines d'euros entre une sage-femme (Bac+5) et un ingénieur informatique (Bac+5) au sein d'un même établissement.

Lisez le [communiqué de presse](#) et le [dossier spécial « Égalité salariale »](#) de Solidaires sur [notre site](#).

Prochaine CCMA : 2 avril au rectorat

Avancement accéléré d'échelon des enseignant-es en contrat définitif 2025-2026 - **Liste d'aptitude** exceptionnelle (d'intégration) des adjoint-es d'enseignement et des maîtres auxiliaires en contrat définitif aux ECR des certifié-es, PEPS et PLP 2025-2026 - **Longé Formation** 2026-2027.



Nous contacter

01 83 94 67 85 ou 06 43 49 96 40

sundep-paris@gmail.com

Nous rejoindre

en téléchargeant

Votre [bulletin d'adhésion](#)



SUNDEP-Solidaires Paris – Bourse du Travail -Annexe Varlin- 85 rue Charlot 75003 PARIS

Permanence tous les vendredis à partir de 15 heures – Bureau 316

site web national : <https://www.sundep.org> - **site académique** : <https://www.sundep.paris.org>

siège social : 31 rue de la grange aux belles 75010 PARIS