

CPF

Vers une hausse du reste à charge pour les salariés dès octobre 2026

Le projet de loi de finances pour 2027 prévoit un durcissement des conditions de mobilisation du Compte personnel de formation (CPF).

Pour les demandes de formation validées à compter du 2 octobre 2026, les bénéficiaires pourraient devoir acquitter, en 2027, un complément de participation financière pouvant atteindre 200 €, en plus de la participation forfaitaire obligatoire déjà en vigueur.

Cette majoration dépendrait notamment de la formation choisie et des modalités de financement. Les formations relevant de secteurs prioritaires et la plupart des projets bénéficiant d'un cofinancement d'au moins 150 € seraient épargnés.

À retenir pour les employeurs : le cofinancement du CPF pourrait devenir un levier supplémentaire pour accompagner les projets de formation des salariés tout en limitant leur reste à charge.

Ces dispositions restent soumises à l'adoption définitive de la loi de finances pour 2027 et à ses textes d'application.

-1 %	16,5 h	4,95%
L'emploi intérimaire poursuit son repli. Fin août 2026, 704 000 personnes occupent un emploi intérimaire en France, soit 7 400 de moins qu'un an auparavant (avec un recul notable dans l'industrie.)	C'est le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par salarié à temps complet, hors forfait jours, au 2e trimestre 2026. Ce volume progresse légèrement sur un an (+0,6 %), témoignant d'une relative stabilité.	Le taux d'absentéisme a atteint 4,95 % en 2025, confirmant une hausse observée pour la deuxième année consécutive. Les femmes et les salariés seniors demeurent les populations les plus touchées
Source : DARES, 13 octobre 2026	Source : DARES, 9 octobre 2026	Source : Baromètre de l'absentéisme privé, WTW

alidoro*
C O N S E I L
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Octobre 2026



Clignotant



La représentation du personnel progresse à nouveau dans les entreprises

Après cinq années de recul dans les entreprises françaises, la présence d'instances représentatives du personnel repart à la hausse. En 2024, 37,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus disposent d'au moins une instance élue, soit une progression de 1,4 point en un an. Ces instances couvrent 78 % des salariés du secteur privé non agricole.

Source : DARES, étude publiée le 8 octobre 2026.

TRANSPARENCE SALARIALE : COMMENT PREPARER VOTRE TPE/PME ?

Petites ou grandes entreprises, toutes sont concernées par les évolutions à venir en matière de transparence des rémunérations. Mais concrètement, qu'est-ce qui va changer pour votre TPE-PME ? Et comment vous préparer sans complexifier votre gestion RH ? L'enjeu : pouvoir expliquer et justifier les différences de salaire sur des critères objectifs.



Télescope



Congé supplémentaire de naissance De nouvelles obligations pour les employeurs depuis le 1er octobre 2026

Le congé supplémentaire de naissance permet aux parents d'un enfant né ou adopté depuis le 1er janvier 2026 de bénéficier d'un ou deux mois de congé supplémentaires, en complément des congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Ce congé est indemnisé par la Sécurité sociale.

Depuis le 1er octobre 2026, les modalités de déclaration évoluent. L'employeur doit désormais effectuer deux démarches :

- Compléter le formulaire de demande de congé précisant les dates d'absence du salarié et le déposer au format PDF sur son compte entreprise Net-entreprises.
- Effectuer, le même jour, un signalement en déclaration sociale nominative (DSN).

Cette nouvelle procédure permet à l'Assurance maladie d'exploiter directement les informations transmises par l'employeur.

À retenir pour les entreprises : au-delà des formalités déclaratives, ce nouveau congé nécessite d'anticiper les absences, d'organiser les remplacements éventuels et d'informer les salariés concernés de leurs droits.

Source : Service public, Entreprendre, 7 octobre 2026

Ce qui va changer

- **Au recrutement :** communiquer un salaire ou une fourchette de rémunération et ne plus demander l'historique salarial des candidats.
- **Pour les salariés :** donner accès à des informations sur les niveaux moyens de rémunération pour des emplois identiques ou de valeur égale, dans le respect de la confidentialité.
- **Pour les employeurs :** rendre les critères de rémunération et d'évolution salariale plus transparents et justifiables.
- **À partir de 50 salariés :** anticiper des obligations supplémentaires de suivi et de déclaration des écarts de rémunération, selon le futur texte français.

Le conseil ALIDORO : 4 actions pour anticiper !

1. **Faites le point sur vos rémunérations :** salaires, primes et avantages.
2. **Comparez les emplois :** missions, compétences, responsabilités et conditions de travail.
3. **Clarifiez vos critères :** comment expliquez-vous les différences de salaire et les augmentations ?
4. **Formalisez vos pratiques :** fiches de poste, fourchettes salariales et critères d'évolution.

À retenir

Transparence ne signifie pas égalité systématique des salaires ni publication des rémunérations individuelles. Il s'agit avant tout de pouvoir expliquer les écarts et de sécuriser vos décisions.

La directive européenne devait être transposée avant le 7 juin 2026. Le projet de loi français présenté en septembre 2026 reste en cours d'examen. Le calendrier définitif d'application reste donc à confirmer.

ALIDORO Consultants vous accompagne pour structurer une politique de rémunération simple, équitable et adaptée à la taille de votre entreprise.

Source : Ministère du travail

Carburant



Augmentation du plafond annuel de la prime

1000€ c'est le nouveau plafond annuel d'exonération de la prime carburant que les employeurs peuvent verser à leurs salariés pour leurs trajets domicile-travail, contre 600 € auparavant. Cette mesure temporaire, applicable jusqu'au 31 décembre 2026, permet une prise en charge exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, sous réserve des conditions d'éligibilité.

www.alidoro.fr

Intelligence Artificielle



Un plan national pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Gouvernement a présenté, le 22 septembre 2026, le plan « Impulsion IA 2027 ». Doté de plus de 80 millions d'euros et articulé autour de 12 mesures, il vise à accompagner les entreprises dans l'adoption de l'intelligence artificielle, à développer les compétences des salariés et à anticiper l'évolution des métiers. L'objectif : sensibiliser plus de 30 millions de personnes aux transformations du travail liées à l'IA.

Source : Ministère du Travail et des Solidarités