



FORUM

n°125 Mai - Juin - Juillet 2025 - Prix 1 €

Forum fédéral de mi-mandat, du 13 au 14 mai 2025

Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. **Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs.** En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, **41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.**

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de **créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire.** En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions **pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :**

- **un diagnostic complet** et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- **des espaces d'accueil** ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- **des rendez-vous prévention santé ;**
- **des webinaires ;**
- **des structures dédiées** à la santé mentale ;
- **des solutions de téléconsultation ;**
- **la solution Sport en entreprise,** élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Pour une santé accessible à tous

Le mot du Président



Cher(e)s Ami(e)s,

Ces derniers mois, la situation a basculé. Alors que la France était l'un des pays les plus désindustrialisés, l'Hexagone avait réussi à freiner l'hémorragie entre 2017 et 2023 avant de retomber dans ses travers. Au premier semestre 2025, la France a enregistré 23 fermetures d'usines, et 35 au semestre précédent. Soit deux semestres d'affilée dans le rouge, ce qui n'était pas arrivé depuis neuf ans. Ce sont principalement les secteurs de l'agroalimentaire, de la métallurgie, de la chimie qui sont touchés.

La réindustrialisation, objectif fixé par l'État depuis quelques années, a donc subi un arrêt brutal, causé notamment par un contexte international et européen dégradé. Les industries françaises et européennes souffrent du coût de l'énergie (trois à quatre fois supérieur à ceux en Chine ou aux États-Unis), du trop-plein de réglementations ainsi que du manque de simplification des normes et j'en passe...

Nous essayons d'être les bons élèves de la transition énergétique en sacrifiant certaines de nos productions industrielles et d'emplois.

L'économie s'essouffle, la croissance française s'est arrêtée en 2025, la consommation ou l'investissement manque de dynamisme dans un contexte de restrictions budgétaires et d'incertitude économique mondiale, annoncés par l'Insee (l'Institut national de la statistique).

Après 1,1 % en 2024, cette dernière prévoit une hausse de seulement 0,6 % du produit intérieur brut (PIB) dans la deuxième économie de la zone euro en 2025. Ce taux est inférieur à la prévision du gouvernement (0,7 %), que ce dernier a jugée « atteignable » en dépit de vives tensions internationales et d'un effort budgétaire considérable qui se poursuivra en 2026. Mais l'économie française ne semble pas évoluer en comparant certains pays européens, des nuages noirs stagnent au-dessus de notre économie !

Entre la tempête commerciale sur la planète et les incertitudes budgétaires, les entreprises naviguent en eaux troubles et les salariés en subissent les conséquences. Après un modeste 0,1 % de croissance au premier trimestre, l'activité a légèrement progressé au deuxième trimestre. L'incertitude de la hausse sur les droits de douane imposée par les États-Unis ne permet pas à nos filières industrielles de se projeter à court et moyen terme, afin de pérenniser les productions sur l'hexagone, et encore un fois ce sont toujours les salariés qui trinquent !

Pour votre info à la fin du premier trimestre 2025, la dette publique s'établit à 3 345,8 Md€. (Insee.fr, juin 2025).

Hallucinant n'est-ce pas !!

Parlons de choses plus réjouissantes. Je suis heureux de vous annoncer que notre Fédération CMTE, lors de son Conseil fédéral du 1er juillet, a validé les comptes 2024 présentés conjointement par notre trésorier en chef Éric Groh, notre expert-comptable Anne Marchal et notre Commissaire aux comptes Dan Gompel. Cette validation est une grande satisfaction pour moi qui permet à notre Fédération CFTC-CMTE, après la mesure de représentativité de mai dernier, d'être dans la cour des organisations syndicales représentatives en respectant les critères imposés par le législateur.

Je vous souhaite à toutes et tous une belle fin d'été et aurai le plaisir de vous retrouver pour de nouvelles aventures très prochainement.

Bien à vous

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire



Le mot du Président 3

Le dossier du mois 4/10

- Forum de mi-mandat à Dijon
- Les maladies professionnelles

Actualités sociales 11/12

- Restructuration chez Continental
- Nouvelle ligne de production chez Hartmann

Des Chiffres et des Dettes 13/14

Le Billet d'humeur - Brève 15

L'avis des nôtres - des autres 16

Les Infos Utiles 17/18

- Débroussailler son jardin, brûler ses déchets verts ou comment s'en débarrasser ?
- Tri des déchets : halte au idées reçues

La vie du mouvement 19/22

- Jacques Siebert : une vie au service du syndicalisme et des salariés
- Formations fédérales
- Plan formation 2025

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS

www.cftc-cmte.fr

cmte.lacomete@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.A.P. : 0226 S 05940

I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €

Abonnement annuel : 6 €

de soutien : 15 €

Dépôt légal :

3^e trimestre 2025

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6

66131 SARREBRUCK

Forum fédéral de mi-mandat...

La Fédération CFTC-CMTE a organisé son traditionnel forum de mi-mandat à Dijon, les 13 et 14 mai 2025. Ces deux demi-journées de travail ont été l'occasion de faire le point de l'activité et de l'actualité au sein des différents syndicats de la Chimie, des Mines, du Textile et de l'Énergie, ainsi que de d'informer sur des sujets tel que le handicap et l'épargne salariale. Il s'agissait également de fixer des objectifs de développement de la Fédération afin de la pérenniser en prévision du prochain congrès en 2027.

Le 13 mai...



Le Président fédéral, Francis OROSCO, accueille les responsables syndicaux et militants invités à ce forum. Dans son discours il rend hommage aux militants et militantes disparus depuis le congrès de 2023 et appelle à une minute de silence pour Francis LUCAS et Mme Alice ULTSCH disparue récemment.

Une fois n'est pas coutume, il demande à chaque participant de se présenter ainsi que son syndicat de rattachement, afin de pouvoir mettre des noms sur les visages, mais aussi de montrer la diversité des activités au sein de notre Fédération. Ces moments de partage permettent d'échanger et d'appréhender les difficultés rencontrées dans nos entreprises, notamment dans le dialogue social.

Le Président rappelle également les objectifs donnés au congrès de Metz en 2023, concernant le développement et la communication. On ne peut jamais être totalement satisfait mais les choses ont évolué favorablement. Il appelle une fois de plus les responsables syndicaux à faire remonter des articles concernant l'actualité sociale et syndicale, afin qu'ils paraissent dans LA COMÈTE. Ce point faible persiste et chacun doit apporter sa pierre à l'édifice afin de faire vivre notre journal fédéral.

Pour conclure, il évoque les bons résultats obtenus par la Fédération au niveau de la représentativité mais aussi les axes d'amélioration dans certaines branches, ce qui requiert une implication quotidienne plus importante de tout le monde sur le terrain.

Il laisse la parole au Secrétaire général fédéral, Éric SEKKAI, pour la présentation de son bilan.

Le Secrétaire général fait un exposé sur grand écran du nombre d'adhérents de la Fédération, avec une évolution favorable. Il met l'accent sur le suivi des adhérents, notamment l'accueil des nouveaux afin de connaître leurs besoins et de les fidéliser. Il alerte également sur certains dysfonctionnements qui engendrent des radiations de Syndicats.



L'un des objectifs de la CMTE est de travailler en bonne intelligence avec une majorité d'Unions départementales, et là où ce n'est pas possible de faire des actions sur le terrain pour se faire connaître, comme par exemple avoir un stand CFTC-CMTE à la braderie de Lille ; affaire à suivre.

Éric SEKKAI fait une présentation détaillée de la représentativité. La Fédération est disponible pour appuyer les syndicats et répondre à leurs attentes autant que faire se peut. Mais il est possible aussi de collaborer avec d'autres Fédérations en interaction et dans l'intérêt de la représentativité et des salariés.

Par ailleurs, une équipe fédérale s'est déplacée dans le Nord pour les élections TPE avec des militants de « Maisons et cités », de l'ANGDM et de la Société LFB pour distribuer des tracts et ainsi améliorer les résultats. La CFTC doit se faire connaître sur le terrain, c'est le seul moyen de récolter des voix.

La Fédération organise régulièrement des « petits déjeuners » à thèmes dont le dernier avait pour sujet « les aidants ». Il faut valoriser ces événements afin qu'il y ait plus d'inscriptions. Le prochain « petit déjeuner » aura lieu le 7 octobre. Des webinaires sont également organisés sur différents thèmes, sans limite de participants.

Eric SEKKAI présente, avec Chantal FABRE, le « livret d'accueil » pour les nouveaux adhérents, enfin finalisé et imprimé.



Suite à l'activité fédérale, les représentants des quatre commissions exposent le bilan des deux dernières années.



C'est Éric GROH qui prend le micro pour la commission Mines et en fait le compte rendu. Malgré une population majoritairement retraitée, la commission mines peut se féliciter d'être toujours active pour la défense des droits des mineurs et du régime spécial de sécurité sociale jusqu'au dernier ayant

droit. Le personnel toujours actif au niveau de l'ANGDM et de « Maisons et cités » a fait de bons résultats aux dernières élections professionnelles. Un autre combat est mené avec d'autres organisations syndicales et médiatisé, c'est celui de la reconnaissance des maladies professionnelles spécifiques aux mineurs qui peinent à être reconnues par l'Agent judiciaire de l'État, qui s'y oppose systématiquement. Des permanences sont toujours tenues toutes les semaines pour les adhérents du Syndicat des mineurs dans Nord et en Lorraine.



Éric SEKKAI se charge de faire le compte rendu pour la commission Chimie. Il expose, entre autres, les problématiques survenues dans les différentes branches au niveau des négociations dans les entreprises, notamment salariales.



Pour la partie Énergie, Patrick BIANCHI (Président d'honneur du SNEN CFTC) fait un bilan de l'activité dans le domaine de la Haute autorité sur la sûreté des installations nucléaires, le SNEN. Il fait état de ses déplacements au Japon dans le cadre de ses responsabilités au sein de la Haute autorité nucléaire.

Il œuvre afin que la CFTC du nucléaire soit présente, écoutée et respectée au niveau du gouvernement et des ministères. Il félicite le Président actuel du SNEN CFTC,

Hubert DOUGNAC, pour la représentativité acquise.

Même si la CFTC n'est plus représentative au niveau du groupe EDF, la Fédération reste tout de même en contact avec sa direction ainsi que ses filiales. La CFTC est en cours de reconstruction au sein de EDF et de nouvelles adhésions arrivent petit à petit, des années seront nécessaires pour y arriver sur de nouvelles bases.



Chantal FABRE fait le compte rendu de l'activité CFTC chez ENGIE. Elle commence par le bilan et l'évolution de l'entreprise sur ces dernières années, les projets et réorganisations. Francis OROSCO alerte quant au danger d'exposer ENGIE à une OPA en vendant ses filiales. Il félicite Chantal et les militants pour le travail effectué.



Pour le Textile c'est Hervé DLUZNY qui fait le point pour le Textile. Il présente les Branches Blanchisserie Teinturerie, en l'occurrence le GEIST (Groupe des Entreprises Industrielles de Services Textiles) poids lourds de la blanchisserie dans le domaine de la location entretien pour les hôtels, restaurants, établissements de santé, l'agroalimentaire etc. ainsi que le 2^{ème} groupement patronal, la FFPB (Fédération française des pressings et blanchisseries) qui regroupe de plus petites structures. Il présente le fonctionnement et l'activité de la CFTC dans ces domaines où les résultats ne sont pas négligeables et progressent encore. Il remercie la Fédération pour son soutien.

Éric SEKKAI fait un point dans le domaine du luxe, chez Louis Vuitton, Hermès, St-Louis, mais aussi chez Lacoste et Eram. La Fédération accompagne les syndicats là où cela est nécessaire pour les négociations d'accords et fusions.



Après une courte pause, le Trésorier fédéral, Éric GROH, fait un point de situation des comptes de mi-mandat, en précisant que les comptes de 2024 n'ont pas encore été validés par le Conseil fédéral mais le seront le 1^{er} juillet prochain. Il fait état des différentes sorties et rentrées financières toujours relativement stables, si ce n'est une diminution de certaines dotations à la Fédération qui baissent d'année en année. En ce qui concerne les cotisations, celles-ci profitent de l'augmentation des adhésions dues à l'excellent travail de terrain

des militants. Les prévisions pour 2025 et la fin de mandat sont plutôt optimistes quant à la situation financière de la Fédération, preuve d'une gestion rigoureuse. Le Trésorier remercie Nicole et Joseph pour leur fructueuse et fidèle collaboration.

Francis OROSCO remercie chaleureusement le Trésorier et son équipe pour leur travail qui porte ses fruits. Il passe la parole à Joseph MUNICH, responsable formation.



Joseph fait un rappel des modalités d'inscription aux formations fédérales. Les documents et le plan des formations sont accessibles sur le site fédéral www.cftc-cmte.fr, tout en précisant qu'elles sont d'ores et déjà complètes pour 2025 et connaissent un succès indéniable pour leur qualité et le savoir-faire des formateurs et formatrices. Une liste d'attente est en place en cas de désistement. Le bilan est plus que positif et lorsque cela a été possible des sessions ont été rajoutées, afin de satisfaire la demande des syndicats pour leurs nouveaux militants. Il remercie Patrice UREK, son adjoint, ainsi que Cléo CAILLE pour sa collaboration administrative.

Francis OROSCO donne le micro à Éric SEKKAI pour parler du CNI (Conseil national de l'industrie). Il fait état des différentes réunions prévues et ayant eu lieu avec les instances gouvernementales au sujet de la réindustrialisation et des PSE en cours dans les entreprises, ainsi que les subventions attribuées n'atteignant pas toujours le but escompté. Le constat est fait qu'il n'y a pas de réelles avancées au niveau de l'État.



Francis OROSCO fait le point de l'OPCO 2i, opérateur de compétences interindustriel, organisme financeur des formations professionnelles, auquel adhèrent 6 fédérations, dont la CFTC-CMTE, représentative, qui a renouvelé son adhésion en 2025. Les sièges au conseil d'administration de l'OPCO 2i ont été répartis intelligemment par la Confédération CFTC afin que chaque fédération soit représentée. La CFTC est force de proposition et écoutée. Des interrogations persistent quant au financement de la formation professionnelle au vu des restrictions budgétaires de l'État dans le cadre du déficit de la France. Où vont être faites les économies de 40 milliards d'euros ?

Le handicap



Une partie de l'après-midi du 13 mai est consacrée à ce sujet qui touche un grand nombre de français, à titre personnel ou en tant qu'aïdants.

Pascal MARCO, en charge des relations avec les partenaires sociaux chez MALAKOFF HUMANIS, fait une présentation sous forme de quiz du handicap en France et au travail.



1 – Ce qu'est le handicap

En France, selon l'AGEFIPH, 12 millions de personnes sont touchées par un handicap. 1,5 millions ont une déficience visuelle, 850 000 ont une mobilité réduite et bien d'autres types de handicaps moins visibles.

Un certain nombre l'est depuis la naissance, mais 15 % surviennent au cours de la vie.

Les personnes qui ont une déficience auditive sont 7 millions, ce qui représente 11,2 % de la population.

Toutefois, seulement 182 000, soit 0,3 % sont sourdes, selon le site begalement.org.

Les 6 grandes catégories de handicap, selon l'INSEE, EHESP & Fondation fondamentale, sont :

- Moteur 13 %
- Sensoriel 11 %
- Cognitif 6 %
- Intellectuel 6 %

Peuvent le devenir au cours de leur vie :

- Psychique 1 personne sur 4
- Maladies invalidantes 1 personne sur 3

20 % sont porteurs de handicap et jusqu'à 40 % peuvent l'être ou le devenir temporairement.

Si l'on résume la situation, 12 millions de français sont touchés par le handicap et 15 % d'entre eux le sont depuis la naissance.

2 – Comment est reconnu le handicap au travail ?

La RQTH, reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, permet aux personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique de bénéficier de dispositifs spéciaux ou d'aménagements dans le cadre de leur travail. La RQTH est en principe délivrée pour une durée de 1 à 10 ans, mais peut être octroyée à vie si le handicap est considéré comme irréversible.

L'aménagement du poste de travail peut être nécessaire, mais l'AGEFIPH prend en charge au moins 50 % des coûts.

Le dossier de demande de reconnaissance se fait auprès de la MDPH, Maison départementale des personnes handicapées, si nécessaire avec l'aide du « Cap emploi » et du médecin du travail. La demande peut également se faire sur internet.

Le délai d'obtention de la RQTH peut varier de 3 à 18 mois, mais dès que le dossier est déposé, cela permet déjà de bénéficier d'un accompagnement spécialisé. Seul le médecin du travail peut lancer une procédure accélérée.

Toutefois, une personne en RQTH n'est pas obligée de s'en servir et garder sa situation confidentielle. Par contre, il est nécessaire d'en informer le médecin du travail pour sa sécurité et l'adaptation de son poste. Si elle le souhaite, elle peut en informer ses supérieurs et les ressources humaines sans pour autant prévenir ses collègues.

La Fondation Handicap Malakoff Humanis a pour ambitions depuis 11 ans :

- D'aider à répondre aux besoins non couverts des personnes en situation de handicap via les projets soutenus par la Fondation.
- Elle agit en complémentarité des pouvoirs publics et autres acteurs (dont actions sociales).
- De promouvoir l'autonomie et l'accès à la vie citoyenne des personnes en situations de handicap dans tous les aspects de leur vie quotidienne.

<https://fondationhandicap.malakoffhumanis.com/>

Quelques questions et réflexions viennent étayer le débat. Le rôle des organisations syndicales dans l'entreprise n'est pas négligeable dans le cadre du handicap, et s'avère parfois nécessaire pour faire respecter la loi concernant l'intégration des personnes en situation de handicap dans un poste adapté.

Pour conclure cette première journée de forum, Francis OROSCO fixe comme objectif à la Fédération, pour les 2 prochaines années, de mettre le handicap au centre du débat dans les entreprises du champs d'action fédéral.

Le 14 mai...



La journée du 14 mai débute par une table ronde qui a pour thèmes : **le partage de la valeur et l'épargne salariale**, des sujets qui intéressent particulièrement les salariés concernés dans différentes entreprises qui relèvent de la CMTE, et qui sont représentés dans l'assemblée de ce forum. C'est Éric DESCOMBRIS qui anime les débats.

Maxime PETIGNY, Responsable commercial Grands Comptes Épargne, pour Malakoff Humanis et Vincent SIEGRIST, Responsable régional d'animation commerciale, pour AÉSIO, les partenaires de la Fédération, font une présentation exhaustive de ces deux sujets.



Ils exposent le fonctionnement et les avantages du PEE (Plan d'Épargne Entreprise) et du PER (Plan d'Épargne Retraite) collectif, de la participation, de l'intéressement, de la prime de la valeur PPV, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise PPVE, ainsi que le PEI-PERECOI de la Branche Chimie...

Le débat s'engage et les échanges sont riches.

Il ne nous est malheureusement pas possible de tout détailler dans la Comète. Vous pouvez prendre de plus amples renseignements auprès de la Fédération ou chez vos responsables syndicaux CFTC dans vos entreprises.

Francis OROSCO remercie Maxime PETIGNY et Vincent SIEGRIST pour leur expertise et la parfaite maîtrise des sujets.

Après la pause, le Secrétaire général, Éric SEKKAI, fait une présentation de la représentativité globale, par régions et par branches au sein de la CMTE, et explique les modalités de calcul de celle-ci. Les résultats reflètent le travail syndical effectué sur le terrain. Il faut un suivi et une bonne communication entre les syndicats et la Fédération. À savoir que les PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et fusions dans différentes entreprises ont fait chuter mécaniquement les résultats.



En ce qui concerne les IEG, la CFTC est en pleine dynamique de reconquête et de reconstruction sur le terrain, ce qui portera ses fruits d'ici quelques années au niveau de la représentativité. À noter qu'un travail de fond en équipe sera fait afin de regagner celle-ci là où elle est en souffrance, notamment dans la Chimie.

La représentativité de la CFTC au sein des branches qui sont rattachées à la CMTE est de 11,85 % en attendant les chiffres après consolidation ; ceux-ci devraient encore être à la hausse. Francis OROSCO salue l'excellent travail effectué par les équipes sur le terrain.

Il précise que les deux années à venir sont des années charnières. La Fédération étant stabilisée depuis des années, il est important d'avoir un plan de développe-



ment au travers de la communication, qui passe notamment par la Comète, qui doit être le reflet de l'activité non seulement de la Fédération mais aussi et surtout de ses syndicats. La remontée des informations est ainsi primordiale.



Comme le rappelle Francis OROSCO, la Fédération est un gros navire avec 29 branches professionnelles qui n'est pas simple à gérer, toutes dans des domaines divers et variés, parfois à l'opposé les unes des autres. Les engagements pris doivent être respectés afin de faire remonter les informations et de pouvoir les publier. En ce qui concerne les webinaires

organisés par la Fédération, il ne faut pas hésiter à s'y inscrire.

La CFTC a sa place dans le paysage syndical, elle est crédible. Au niveau confédéral, la Fédération est à la 6^{ème} place sur 14 grâce à ses syndicats et militants, qui s'impliquent et œuvrent au quotidien avec le soutien de l'équipe dirigeante fédérale.

Le souci est d'ores et déjà de préparer la relève de l'exécutif de la Fédération pour le prochain congrès qui aura lieu dans deux ans, afin que la transition se fasse sereinement et avec intelligence.

Francis OROSCO est heureux et satisfait du déroulement de ce forum et de ce que la Fédération est devenue avec une évolution plus que positive et les valeurs de la CFTC. Il félicite tous les militants pour leur investissement, grâce à qui la CFTC peut s'ancrer dans les entreprises et être force de proposition.

Ce forum est une réussite !

Le Président fédéral souhaite du courage à tous pour la suite et au plaisir de se retrouver au prochain congrès dans deux ans avec une CFTC encore plus forte.

M.U.

Les maladies professionnelles

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle (MP) ? Définition

Une maladie professionnelle est une maladie contractée par un salarié ayant un lien direct avec son activité professionnelle et ses conditions de travail.

« Elle est la conséquence d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel du travail. »

Quelles sont les maladies d'origine professionnelle ?

Les maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles, qui remplissent les critères de présomption d'imputabilité

Une maladie peut être inscrite dans un des tableaux des maladies professionnelles annexés au Code de la sécurité sociale.

Ces tableaux déterminent plusieurs conditions cumulatives dans lesquelles la maladie désignée doit avoir été contractée pour être présumée d'origine professionnelle :

- Le délai de prise en charge : il s'agit du délai maximal entre la date à laquelle le salarié a cessé d'être exposé au risque et la constatation de la maladie ;
- La durée d'exposition : c'est la durée minimale pendant laquelle le salarié doit avoir été exposé au risque (toutes les maladies ne nécessitent pas une durée minimale d'exposition au risque, c'est pourquoi elle n'est pas toujours mentionnée) ;
- La liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie.

Les maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles, mais qui ne répondent pas aux conditions requises pour faire jouer la présomption

Même si les conditions requises pour présumer de l'origine professionnelle ne sont pas remplies, la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) peut reconnaître l'origine professionnelle d'une affection, lorsqu'il est établi que celle-ci est directement causée par le travail habituel du salarié.

Dans ce cas, la reconnaissance de la maladie professionnelle est subordonnée à l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Les maladies qui ne figurent pas aux tableaux des maladies professionnelles

Une maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles peut également être reconnue comme

étant d'origine professionnelle : il s'agit d'une « *maladie professionnelle hors tableaux* ».

La reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableaux est possible si les 2 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1. La maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ;
2. Et elle a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25% (IPP) ou le décès du salarié.

Après estimation du taux d'incapacité par le médecin-conseil, le CRRMP est saisi pour avis sur le dossier.

Bon à savoir : les pathologies psychiques peuvent désormais être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions ci-dessus.

Exemple : le burn-out peut être reconnu comme maladie professionnelle dans les conditions suivantes même s'il n'existe pas, à ce jour, de tableau des maladies professionnelles pour les pathologies psychologiques.

Ces dossiers sont traités selon des modalités spécifiques.

Comment faire reconnaître une maladie à caractère professionnel ?

Le certificat médical est-il obligatoire ? Le médecin du travail peut-il déclarer une maladie professionnelle ?

Dans un premier temps, il convient pour le salarié de se rendre chez son médecin traitant, afin qu'il l'examine et puisse établir un certificat médical initial (CMI). Il peut également prendre rendez-vous avec le médecin du travail qui peut déclarer tout symptôme d'origine professionnelle à la Sécurité sociale.

La demande de reconnaissance d'une maladie au titre de la législation sur les risques professionnels ne peut pas se faire dès lors que le médecin traitant n'établit pas de certificat médical attestant de la réalité de l'état de santé du salarié.

Comment déclarer une maladie professionnelle ?

Le salarié doit réaliser une demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la Cpam.

Il convient de lui adresser la déclaration de maladie professionnelle et lui joindre certains documents.

Exemples :

- Les 2 premiers volets du CMI établi par le médecin traitant ;
- Les examens médicaux prévus au tableau des maladies professionnelles concerné (le cas échéant).

La Caisse instruit le dossier une fois celui-ci réceptionné complet et se prononce ensuite sur le caractère professionnel ou non de la maladie. En cas de rejet de la demande, le salarié a la possibilité de contester la décision.

Quelle est l'importance de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ?

Effets de l'origine professionnelle sur le contrat de travail

Le salarié dont l'origine professionnelle de la maladie bénéficie de dispositions spécifiques.

Exemples : il doit avoir une visite de reprise, bénéficie d'une protection spécifique contre la rupture du contrat de travail (tel que le licenciement ou la fin du contrat à durée déterminée (CDD)).

Des dispositions particulières s'appliquent aussi lorsque le salarié est déclaré inapte au travail.

Le salarié en arrêt pour maladie professionnelle acquiert davantage de congés payés qu'en maladie ordinaire.

À noter : depuis le 24 avril 2024, les conditions d'acquisition et de report des congés payés en maladie professionnelle et ordinaire sont plus favorables au salarié.

Selon les situations, en cas, notamment, de manquement à son obligation de sécurité, la responsabilité de l'employeur peut être engagée pour faute inexcusable.

Prise en charge des soins médicaux

Lorsque la maladie est prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels, les frais médicaux y afférents sont pris en charge à 100% par l'Assurance maladie.

Prise en charge à 100% des frais médicaux

Le salarié dispose d'une feuille de maladie professionnelle qui permet de bénéficier de la gratuité des soins liés à cette maladie. Pour en bénéficier, il doit la présenter à chaque fois qu'il se rend chez un professionnel de santé (médecin, pharmacien, infirmier, kinésithérapeute, etc.).

Indemnisation spécifique en cas d'arrêt de travail pour incapacité temporaire

Par ailleurs, en cas d'incapacité temporaire nécessitant un arrêt de travail, il peut percevoir une indemnisation spécifique (indemnités journalières) de la part de l'Assurance maladie et de l'employeur dont le montant est plus élevé que s'il était en arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Versement d'une rente ou d'une indemnisation forfaitaire pour incapacité permanente : quel est son montant ?

En raison d'une maladie professionnelle, il se peut que le salarié conserve des séquelles et souffre d'une altération définitive de ses capacités physiques et mentales.



Ainsi, en cas d'incapacité permanente totale ou partielle, il peut bénéficier d'une indemnité sous forme de rente ou de capital.

Le montant de cette indemnité est déterminé selon un taux d'incapacité permanente définitive fixé par la Cpm :

- Lorsque le taux d'IPP est inférieur à 10 % : le salarié bénéficie d'une indemnité forfaitaire versée sous la forme d'une indemnité en capital (en une seule fois) ;
- Lorsque le taux d'IPP est supérieur ou égal à 10 % : il bénéficie d'une rente viagère versée périodiquement jusqu'au décès.

Ce taux est déterminé selon plusieurs critères, notamment, la nature des séquelles, l'altération des capacités physiques et mentales, l'âge ou encore les qualifications et aptitudes professionnelles.

Bon à savoir : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoit de nouvelles règles améliorant l'indemnisation des victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (modification du Code de la sécurité sociale). Elles seront applicables, au plus tard, au 1^{er} juin 2026.

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie professionnelle, quelles sont les conséquences sur le salaire ?

Lorsque le salarié est en arrêt de travail en raison d'une incapacité temporaire, il peut bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) destinées à compenser en partie la perte de son salaire.

Le montant des IJSS évolue au cours de l'arrêt.

Aux IJSS, peuvent également s'ajouter des indemnités complémentaires versées par l'employeur.

La durée de versement des indemnités complémentaires de l'employeur varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et leur montant évolue, là encore, au cours de l'arrêt.

Que ce soit les IJSS ou les indemnités complémentaires de l'employeur, elles sont versées sans délai de carence, c'est-à-dire, dès le 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

La convention collective peut prévoir un régime d'indemnisation plus favorable en cas de maladie professionnelle.

Source : juritravail.com

Restructuration chez Continental

L'équipementier Allemand connu pour ses pneumatiques, se prépare à se séparer de sa division « Automotive » en septembre avec un nouvelle société : « Aumovio ».

Continental fondée en 1871 compte trois secteurs d'activités au sein de son groupe :

- Tires, développement, fabrication et commercialisation de pneumatique (57 000 salariés)
- Automotive, fabrication de systèmes de freinage, solutions d'affichage électronique, capteurs, dispositifs d'assistance embarqués, ... (92 000 salariés)
- Conti Tech, développement et fabrication des solutions industrielles multi-matériaux (42 000 salariés)

Lors de l'assemblée générale des actionnaires en avril dernier, la scission a été validée et les 92 000 salariés Automotive quitteront l'entreprise pour rejoindre la nouvelle société Aumovio. Cette séparation est voulue à la suite des mauvais résultats du secteur, de la situation économique difficile que traverse la division depuis plusieurs années ainsi que la crise dans le marché automobile qui ne facilite pas le business. La scission « permettra de se rapprocher des clients et se concentrer sur les activités Tires et Conti Tech » a annoncé le conseil d'administration.

Un Groupe Spécial de Négociation est créé avec des représentants du personnel issus de chaque pays où la division est présente, afin de faciliter les différents transferts vers la future société qui aura une nouvelle forme juridique : Société Européenne (une première pour le groupe).

Le groupe a déjà annoncé plusieurs plans de restructurations dans ce secteur avec la suppression d'environ 10 000 postes de travail.

En France, la division Automotive de Continental emploie 1700 salariés avec un site de R&D à Rambouillet (Yvelines) et un centre d'ingénierie à Toulouse (Haute-Garonne).

Le groupe a également annoncé l'étude en 2026 d'une possible séparation de son secteur d'activité Conti Tech et ainsi se focaliser uniquement sur son premier métier : les pneumatiques.

Conti Tech en France : environ 900 salariés, 5 sites (activité de production et commercialisation).

Tires (pneumatiques) en France : site de production de Sarreguemines, commercialisation Lacroix-Saint-Ouen (Total 1700 salariés).

Affaire à suivre...



Une nouvelle ligne de production inaugurée chez Hartmann

L'usine Hartmann a inauguré une nouvelle ligne de production de slips absorbants à Lièpvre dans le Haut-Rhin.

Il s'agit d'une ligne de slips absorbants nouvelle génération avec comme nom de code : MCM6, pour MoliCare Mobile.

L'inauguration s'est faite avec élus et cadres venus en nombre pour couper le ruban rouge, proportionnellement aux dimensions de la machine et de l'investissement réalisé.

En effet, après les pansements hydrocellulaires, le groupe a investi 25 millions d'euros dans cette nouvelle ligne de production dans la zone industrielle de Bois l'Abesse. Le Président de Hartmann France, Christophe Gehl, a affirmé la volonté du groupe de pérenniser son ancrage dans ce territoire et sa souveraineté sanitaire en Europe. Il a souligné que « *Les crises s'enchaînent et nos concurrents sont prêts à tout en cassant les prix avec des produits importés d'Asie.* » Pour lui, « *cette nouvelle ligne, c'est aussi la démonstration de notre capacité à innover, à apporter aux soignants et aux patients des produits encore plus performants et adaptés à leurs besoins.* »

D'importants travaux ont été nécessaires pour intégrer cette nouvelle ligne de production, d'une centaine de mètres de long et 8 mètres de haut, au site qui en compte au total 23, dont 14 en soins de plaies et 9 dans le domaine de l'incontinence. Cette nouvelle machine est considérée comme une Formule 1 capable de fabriquer 100 millions de pièces par an, doublant ainsi la capacité de production de façon ultra automatisée.

Les 25 millions d'investissement se répartissent en 5 millions pour le bâtiment et 2 millions pour la machine.

Le site de Lièpvre compte 450 employés, dont 360 sont à la production, celle-ci tournant six jours sur sept et 24 heures sur 24. Au total, 173 sont dédiés aux produits sur l'incontinence.

L'installation de la nouvelle ligne a pris deux années, et elle fonctionne officiellement depuis la mi-janvier, mettant sur le marché les premiers slips absorbants nouvelle génération à partir de mars, sous la marque Confiance pour le grand public en officine, et MoliCare Mobile pour les professionnels en institutions. Hartmann a pour clients 12 000 pharmacies, 4 000 Ehpad, 2 000 hôpitaux ainsi qu'environ 1 000 magasins de matériel médical.



Ces nouveaux produits sont aussi optimisés pour un meilleur confort et une meilleure ergonomie, permettant ainsi aux personnes de garder une vie normale en restant autonome. Ceci est également vrai pour les personnes placées en institution, y compris pour les malades d'Alzheimer, car il y a moins d'arrachage avec une culotte qu'avec une couche.

En France, Hartmann est le leader en produits d'incontinence en officines et en institutions, et le deuxième en Europe.

Le Président de la Région Grand Est, Franck Leroy, fait l'éloge de la société qui est un modèle depuis 50 ans. Ses capacités d'innovation et de modernisation répondent aux impératifs et aux défis industriels, économiques et démographiques. En effet, un marché conséquent s'ouvre à Hartmann avec le vieillissement de la population. La société reste également le dernier fabricant français et européen de compresses pour officines et occupe une place primordiale dans le paysage industriel.

Hartmann s'inscrit complètement dans le souci environnemental tout en restant compétitive. Elle peut compter sur une subvention de la région pour ce nouvel investissement à hauteur d'un million d'euros.

M.U.

Source : L'ALSACE

CE QUI CHANGE...

De nouveaux espaces sans tabac :

Dès le 1^{er} juillet 2025, de nouveaux espaces sans tabac seront instaurés. Fumer sera notamment interdit dans les parcs, les plages, les abribus, aux abords des écoles, des bibliothèques ou encore des installations sportives, pour protéger davantage les jeunes et aller vers une génération sans tabac.

Fortes chaleurs : protection des travailleurs :

Face aux risques de fortes chaleurs, les employeurs devront adapter l'organisation du travail pour protéger la santé et la sécurité de leurs salariés. Horaires aménagés, pauses renforcées, suspension des tâches pénibles pendant les heures les plus chaudes, postes protégés du soleil et au moins 3 litres d'eau par jour et par personne, en l'absence d'eau courante, deviennent obligatoires à compter du 1^{er} juillet.

Apprentissage : nouvelles modalités de financement :

L'apprentissage évolue : les employeurs devront s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 € pour tout contrat d'apprentissage, à partir de bac+3. La prise en charge des frais de formation sera désormais calculée au prorata des jours de formation.

L'étiquette énergie, pour des téléphones et tablettes plus durables :

L'étiquette énergie liste les caractéristiques énergétiques de certains appareils pour aider les consommateurs à comparer et à choisir entre les différents modèles.

Elle était jusqu'à présent obligatoire pour les appareils électroménagers neufs. Depuis le 20 juin 2025, elle est étendue aux téléphones et tablettes.

Pour les appareils électroménagers, les téléphones et tablettes, l'étiquette énergie donne :

- La classe énergétique sur une échelle de A à G,
- La consommation d'énergie annuelle.

Des informations spécifiques ont été ajoutées pour les smartphones et tablettes :

- Le degré de réparabilité de l'appareil,
- La longévité de sa batterie,
- Le niveau de protection contre la poussière et l'eau,
- La résistance aux chutes accidentelles.

C'est la première fois qu'une note de réparabilité est obligatoire pour des produits commercialisés dans l'Union européenne.

Cette obligation d'information par l'apparition de l'étiquette énergie s'inscrit dans le cadre du Pacte vert européen.

L'étiquette énergie donne au consommateur des clés pour consommer de façon responsable : plus un appareil dure longtemps, plus il est réparable, moins il est nécessaire d'en racheter et donc d'en fabriquer pour le remplacer.

L'étiquette énergie permet, in fine, de :

- Réduire l'impact environnemental de la production,
- Diminuer les coûts pour les consommateurs avec des appareils plus durables,
- Encourager le choix de modèles moins consommateurs en énergie.

Cette mesure inclut l'ajout de règles minimales de conception : résistance physique des appareils, longévité des batteries, disponibilité des mises à jour logicielles, réparabilité (dont une obligation minimale de disponibilité des pièces détachées), etc.

Cette réglementation pourrait permettre d'économiser 2,2 TWh d'électricité d'ici à 2030 dans l'Union européenne, soit l'équivalent de la consommation annuelle d'un million de Français. Elle pourrait également générer des économies sur les coûts d'acquisition, donc des gains de pouvoir d'achat, estimées à 20 milliards d'euros à l'échelle de l'Union européenne.

Suspension de MaPrimeRénov :

Dès le 4 juin, le gouvernement avait annoncé qu'il ne serait plus possible de déposer de dossiers d'aide pour faire des travaux de rénovation énergétique entre le 1^{er} juillet et le 15 septembre. En cause : la plateforme est victime de son succès et reçoit trop de demandes d'aide, provoquant des délais de traitement longs et des tentatives de fraude.

Mais face aux centaines de dossiers reçus chaque jour depuis l'annonce, la date de fermeture a finalement été avancée au 23 juin. MaPrimeRénov est suspendue pour les travaux de grande ampleur, mais reste ouverte pour les copropriétés et les travaux isolés, comme le changement de fenêtre ou l'isolation d'un mur.

Un alignement des règles pour l'éco prêt à taux zéro :

L'éco prêt à taux zéro permet de financer des travaux d'amélioration de performance énergétique de votre logement (isolation thermique des murs donnant sur l'extérieur, des parois vitrées, installation d'équipements de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire utilisant une source d'énergie renouvelable). Montant maximum ? 50 000 €. Et à partir du 1^{er} juillet, les travaux doivent être réalisés en respectant les mêmes exigences que ceux financés par MaPrimeRénov'.

Un audit énergétique obligatoire :

Un arrêté en date du 27 mars va faciliter les démarches des emprunteurs, à partir du 1^{er} juillet 2025. Premier changement majeur, l'étude thermique va être remplacée par un audit énergétique. Il devra être réalisé par un professionnel qualifié et avant la demande de prêt.

Ce document, qui ne remplace pas le DPE, « vise principalement à sensibiliser le futur acquéreur aux questions de transition écologique et énergétique et à l'orienter en lui proposant des scénarios de travaux d'amélioration de la performance du logement concerné », rappelle le ministère de l'Économie. L'objectif, in fine, est de prouver que les travaux permettent un gain énergétique important.

Arrêt de travail : nouveau formulaire obligatoire :

En 2024, l'Assurance maladie a fait état d'un préjudice financier de plus de 30 millions d'euros en lien avec de faux arrêts de travail. Pour lutter contre la hausse de la fraude, provoquée par la vente de faux arrêts de travail sur les réseaux sociaux, remplir un nouveau formulaire Cerfa sera obligatoire.

Selon le gouvernement, ce formulaire est « difficilement falsifiable et davantage sécurisé » grâce à son papier spécial, son étiquette holographique, son encre magnétique et ses traits d'identification du prescripteur.

Évolution de la procédure de saisie sur salaire :

La procédure de saisie sur rémunération, qui permet à un créancier de récupérer tout ou partie de la dette directement sur votre salaire, évolue. À compter du 1^{er} juillet, en application de la loi du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027, la mise en œuvre des saisies sur salaires est confiée aux commissaires de justice. Ce qui signifie que le juge n'intervient plus systématiquement en amont dans la procédure, même s'il reste garant du respect des droits du débiteur. Ce dernier peut toujours contester la saisie ou demander des aménagements, mais doit alors s'adresser au juge de l'exécution a posteriori.

La mensualisation des allocations chômage généralisée :

Depuis le 1^{er} avril, le versement de l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE) est mensualisé sur la base de 30 jours et ce quel que soit le mois. Cette nouveauté « sera intégralement déployée » à partir du 1^{er} juillet, précise l'Unédic. L'association doit normalement annoncer, dans les prochains jours, la revalorisation des allocations chômage. L'année dernière, elles avaient augmenté de 1,2 %.

Les abonnements au gaz vont augmenter :

C'est une évolution contrastée pour le prix repère du gaz en juillet. Le tarif moyen de l'abonnement va grimper à 117,93 € par an pour un usage eau chaude - cuisine (contre 114,30 € depuis un an), et 290,83 € pour un usage chauffage (contre 277,43 € actuellement). Cette hausse s'explique par l'augmentation du coût d'acheminement, qui couvre les coûts d'utilisation des réseaux de gaz en cas de maintenance ou de renouvellement. Les factures devraient augmenter de 1,4 % selon la Commission de régulation de l'énergie (CRE).

Concernant le prix moyen du kWh, il passera de 0,110 € par kWh ce mois-ci à 0,109 € pour un usage chauffage et sera de 0,140 € par kWh, contre 0,139 € en juin, pour un usage cuisson et cuisine.

Du côté de l'électricité :

Pour l'électricité, aucun ajustement tarifaire n'est prévu au 1^{er} juillet. La CRE a proposé le maintien des tarifs réglementés TTC au 1^{er} août 2025 pour les consommateurs disposant d'une puissance inférieure à 36 kVA. Le prochain ajustement pourrait donc intervenir ultérieurement, en fonction des évolutions du marché.

Revalorisation de l'allocation-chômage :

Les allocations-chômage vont être revalorisées de 0,5 % au 1^{er} juillet, a indiqué ce mercredi 25 juin l'Unédic qui précise que « 2,1 millions d'allocataires sont concernés ». L'allocation minimale passe ainsi de 31,97 € par jour à 32,13 €. Cette décision répond à la nécessité de préserver « l'équilibre financier du régime », d'après l'organisme.

En France, les salariés sont assurés contre le risque chômage, mais tous les demandeurs d'emploi ne touchent pas d'indemnités. Début 2024, 40 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail étaient indemnisés.

Baisse importante du taux du Livret A :

Après être passé de 3 % à 2,4 % le 1^{er} février, le livret A va encore redescendre à 1,7 % au 1^{er} août, soit un intérêt divisé par deux en moins d'un an, à cause de ses règles de calcul. La baisse de ce qui est considéré comme le placement préféré des Français, serait due à la baisse de l'inflation, mais le taux définitif reste encore à confirmer mi-juillet selon la décision du gouverneur de la Banque de France.

Sources : info.gouv.fr
lepoint.fr
moneyvox.fr
lefigaro.fr
lenergeek.com

Mais que se passe-t-il ?



Sommes-nous face à une déshumanisation de notre société ? Notre jeunesse est en perte de repères. À qui ou à quoi la faute ?

Le monde a changé, le virtuel s'est imposé comme une réalité incontournable. Nos enfants ont accès au monde numérique dès leur plus jeune âge au travers des téléphones, tablettes, ordinateurs ainsi que des réseaux sociaux pourvoyeurs de fausses informations et images. Tout s'amplifie avec l'intelligence artificielle, toutes ces pseudo réalités qui ne sont pas réelles. Comment faire le tri entre le vrai et le faux ?

Les relations, elles aussi, deviennent de plus en plus virtuelles au travers des écrans. Lorsqu'un enfant passe la majeure partie de son temps seul devant un objet communiquant, les relations humaines disparaissent petit à petit. Certains parents s'en accommodent très bien, cela leur laisse du répit après une journée de travail, un repas vite fait et au dodo avec le téléphone. Dans certaines familles il n'y a plus d'échanges, on ne parle plus, on ne communique plus, ou alors le strict minimum.

Cette société fait de nos enfants des individus formatés numériquement, sans sentiments, sans empathie. La violence peut alors devenir la norme et le degré de tolérance augmente toujours plus, le cerveau s'y habitue malheureusement. Comment expliquer que de plus en plus de jeunes tuent, violent sans ressentir la moindre émotion, ni regret, ni culpabilité.

J'espère que nous n'avons pas déjà franchi la ligne rouge et qu'un retour sera encore possible vers un monde où l'humain est encore fait de chair et de sang avec un cerveau pour réfléchir, ressentir des émotions vraies, la compassion, l'amour et tous ces sentiments qui font de nous des êtres dotés de raison, cette raison qui fait de plus en plus défaut.

Il est inconcevable d'aller à l'école la peur au ventre, autant pour le corps enseignant et les encadrants que pour les élèves eux-mêmes.

Quelque chose est en train de vriller dans notre société, et ce n'est pas de l'ordre du fait divers. Une prise de conscience est nécessaire avant d'atteindre le point de non-retour.

Je ne veux pas faire de catastrophisme mais il est urgent de nous interroger et de réagir.

M.U.

Brève...

Nucléaire : la sûreté de la centrale de Gravelines a « légèrement progressé » en 2024, selon l'ASNR

La sûreté de la centrale nucléaire de Gravelines (Nord), la plus puissante d'Europe occidentale, a « légèrement progressé » en 2024, malgré « des non-conformités persistantes dans certaines pratiques », a estimé l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR).

En matière de sûreté nucléaire, « les performances ont légèrement progressé » l'an passé à Gravelines, note l'ASNR dans son bilan annuel sur l'état de la sûreté nucléaire dans les Hauts-de-France.

Les performances de la centrale de Gravelines « rejoignent l'appréciation générale » que l'ASNR « porte sur les centrales nucléaires d'EDF en matière de sûreté nucléaire, de protection de l'environnement et de radioprotection », est-il encore souligné dans ce rapport.

Le bilan est « globalement satisfaisant », a précisé Bruno Sardinha, chef du pôle réacteurs de la division de Lille de l'ASNR. Cette progression est due à la mise en place par EDF d'un « plan rigueur (...) pour améliorer les pratiques », a-t-il ajouté.

L'Autorité relève que « des écarts de rigueur subsistent toutefois, avec des non-conformités persistantes dans certaines pratiques ». Cela concerne par exemple des activités « insuffisamment préparées » lors de travaux de maintenance sur les réacteurs, a précisé Thibaud Meisgny, le chef de la division de Lille de l'ASNR.

« Dans un contexte de prolongations importantes des durées d'arrêt des réacteurs (...) les activités de maintenance doivent être mieux réalisées », écrit encore l'ASNR dans son bilan.

L'Autorité a mené l'an passé 36 inspections à Gravelines, qui compte six réacteurs de 900 MW et devrait accueillir deux réacteurs EPR2, des réacteurs à eau pressurisée de nouvelle génération de 1.600 MW chacun, pour un début d'exploitation prévu à horizon 2040.

Elle a relevé neuf événements de niveau 1 sur l'échelle internationale INES, niveau qui « correspond à des anomalies qui n'ont pas de conséquence sur la population et sur l'environnement », a précisé M. Meisgny.

Il s'agit d'un chiffre « plutôt élevé mais dans la moyenne des années précédentes », a souligné M. Sardinha.

Source : connaissancesenergies.org

Fortes chaleurs au travail...

Les salariés sont-ils suffisamment protégés ?

La forte hausse des températures expose les salariés à un risque accru. À cet effet, un nouveau décret entrera en vigueur ce 1^{er} juillet, afin de préciser et de renforcer les obligations des employeurs en cas de fortes chaleurs. Si ce texte a le mérite de clarifier les impératifs qui s'imposent aux entreprises, la CFTC rappelle que la prévention des risques liés à la chaleur reste encore trop parcellaire et inégale, en particulier dans les secteurs d'activité où les salariés sont le plus exposés au soleil et aux températures élevées.

La hausse globale des températures et le vieillissement de la population imposent aux acteurs du monde du travail de mettre en œuvre de nouvelles mesures afin de mieux protéger les salariés les plus exposés aux fortes chaleurs. Le risque de mourir d'un accident lié à la chaleur touche tous les âges, mais l'âge moyen des victimes est de 47 ans et indique une hausse pour les travailleurs seniors.

La Direction générale du travail, dans son rapport, fait état d'une situation dégradée et alarmante, principalement dans les secteurs où le travail se situe à l'extérieur : le BTP, l'agriculture, le spectacle de plein air... où les travaux sont physiques. Il existe toutefois une loi très claire dans le secteur du BTP, qui dit que le travail doit cesser à l'extérieur pour les ouvriers en cas de vigilance de Météo-France orange ou rouge. Ceux qui travaillent en intérieur (commerce, restauration, boulangerie...) peuvent aussi être impactés en cas de forte chaleur.

Un décret relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur – qui entre en vigueur ce 1^{er} juillet 2025 – va cependant un cran plus loin en précisant et en spécifiant les obligations imposées à l'employeur. Ces obligations seront déterminées et modulées en fonction du déclenchement des seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France.

Si le Décret va dans le sens d'une meilleure prévention des risques en cas de grande chaleur, la CFTC note que certains versants du texte peuvent cependant sembler insuffisamment coercitifs. À compter du 1^{er} juillet 2025, il va notamment permettre à l'Inspection du travail de mettre en demeure sous 8 jours (avant un éventuel procès-verbal) les entreprises qui n'ont pas encore suffisamment défini des mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense. Elles devront donc le faire dans ce laps de temps imparti. Néanmoins, le texte ne confère pas encore aux services de l'État la possibilité d'immédiatement prononcer l'arrêt de travaux dangereux en cas de fortes chaleurs, un outil de régulation réclamé de longue date par la CFTC et les syndicats. Ce décret crée aussi une obligation explicite de rafraîchissement des locaux de travail en cas d'épisode de chaleur, qui devront être « *maintenus à une température adaptée.* »

Le terme « *adapté* » reste cependant très vague et ne spécifie notamment pas le niveau de température des locaux que l'employeur sera tenu de ne pas dépasser. Évaluer le risque lié à la chaleur sur la seule base des alertes de Météo France peut aussi interroger : si cette méthodologie est opérationnelle pour suspendre si nécessaire le travail des ouvriers du BTP, elle ne couvre pas l'intégralité des risques liés à la chaleur. Ceux-ci doivent bien souvent être évalués sur le terrain, puisqu'ils sont aussi modulés par les conditions d'exercice du travail (intensité physique, nature des équipements de protection individuelle fournis etc...).

Source : cftc.fr

Renforcement des obligations d'évaluation et de prévention

Le décret en Conseil d'État n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur est paru.

Ce décret a pour objet de renforcer les obligations des employeurs en matière de prévention du risque chaleur. Il introduit au sein du Code du travail de nouvelles dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France qui matérialise, pour chaque département et en fonction des seuils locaux, la survenue de vagues de chaleur intenses voire caniculaires.

Concrètement, le décret impose plusieurs mesures de prévention à adapter aux situations de travail. Lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, l'employeur fait évoluer l'organisation du travail avec des mesures visant à adapter les horaires, suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos. Les postes de travail devront être aménagés pour amortir les effets des rayonnements solaire et l'accumulation de chaleur, par des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation. L'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs devra être augmentée autant qu'il est nécessaire. L'accès à l'eau devra être garanti, avec un minimum de trois litres par jour et par personne en l'absence d'eau courante.

Les employeurs devront fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...) et accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes. L'information et la formation des salariés sur les signes de coup de chaleur et les gestes à adopter est également rendue obligatoire, tout comme la mise en place de protocoles de secours, notamment pour les personnes isolées. Enfin, dans les secteurs concernés, les plans de prévention (BTP, agriculture) devront intégrer ce risque. Ces obligations s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants, y compris agricoles.

Ce décret est issu de travaux associant les ministères chargés du travail, de la transition écologique et de l'agriculture avec les partenaires sociaux. Il s'inscrit dans les plans pluriannuels de prévention et d'adaptation au dérèglement climatique portés par l'État.

Source : travail-emploi.gouv.fr

Débroussailler son jardin, brûler ses déchets verts ou comment s'en débarrasser ?

Alors que l'égale des arbres de sa propriété est souvent nécessaire voire obligatoire sous peine de sanctions, brûler les déchets verts issus de ce débroussaillage dans son jardin est passible d'une amende de 750 €. Heureusement des alternatives existent pour se débarrasser des feuilles mortes, mauvaises herbes, tonte de pelouse ou des vieilles branches.

À l'approche de l'été, l'heure est à l'entretien des jardins, mais aussi débroussaillage des terrains pour éviter les feux de forêts. En pratique, 80 % d'entre eux se produisent à moins de 50 mètres des habitations. Afin de réduire ce chiffre, la réglementation impose aux propriétaires de réduire la masse de végétaux autour de leur maison sous peine de se voir infliger une sanction administrative voire pénale.

Ne pas débroussailler expose à de lourdes sanctions

Débroussailler consiste à réduire sur un terrain la masse des matières végétales de toute nature (herbes, branchages, feuilles...), ce qui facilitera l'intervention des pompiers en cas de feux de forêt et surtout à protéger les habitations.

Dans les régions Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine (sauf Corrèze, Creuse et Haute-Vienne), ainsi que la Drôme et l'Ardèche, la loi impose aux propriétaires de débroussailler les terrains situés à moins de 200 mètres des bois et forêts aux abords des constructions, chantiers et installations sur une profondeur de 50 mètres, ou 100 mètres selon le contexte communal.

Savoir si ma zone est concernée ?
Pour savoir si l'on est soumis à l'obligation de débroussaillage, consulter la carte de l'IGN (Institut national de l'information géographique et forestière).

En cas de non-exécution du débroussaillage, le maire (ou le préfet si la commune n'agit pas) peut mettre en demeure le propriétaire par courrier recommandé avec avis de réception. Le propriétaire dispose alors d'un mois pour effectuer les travaux. Passé ce délai, le maire peut faire exécuter d'office les travaux à ses frais et infliger au contrevenant une amende administrative pouvant aller jusqu'à 50 € par m² non débroussaillé.



Il peut être condamné par le tribunal correctionnel au paiement d'amendes allant jusqu'à 1 500 €.

L'assureur du propriétaire peut aussi majorer sa franchise après un incendie.

Pourtant, brûler ses déchets expose à une forte amende

Feuilles mortes, mauvaises herbes, tonte de pelouse, branchages... En principe, les particuliers n'ont pas le droit de brûler à l'air libre les résidus verts issus de leur jardin ou dans un incinérateur de jardin. Ceux qui ne respectent pas cette interdiction s'exposent à une amende de 450 € maximum.

« *Enflammer des végétaux, surtout s'ils sont humides, dégage des substances toxiques pour les êtres humains et l'environnement, telles que des particules (PM), des oxydes d'azote (NOx), des hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP), du monoxyde de carbone (CO), des composés organiques volatils (COV) ou encore des dioxines* », selon l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie).

La toxicité des émissions est encore augmentée lorsque ces déchets verts sont brûlés avec d'autres déchets du jardin (plastiques, bois traités).

Malgré cette interdiction de principe, il est possible de brûler ses déchets dans certaines circonstances et d'autres solutions existent pour se débarrasser de ses déchets verts.

Compost, mulching, paillage, que faire de ses déchets verts après le débroussaillage ?



Comme l'a rappelé l'ancien ministère de la Transition écologique dans une réponse ministérielle publiée en août 2020, il peut y avoir des exceptions où, au contraire, le brûlage de déchets de végétaux contaminés par des organismes nuisibles peut être ordonné pour des raisons sanitaires sur le lieu même de l'abattage de ces végétaux. C'est notamment le cas lorsqu'il s'agit par exemple d'éviter la propagation de certaines épidémies causées par des vers, bactéries ou parasites qui touchent les végétaux d'une même espèce.

En dehors de ces exceptions, les particuliers peuvent déposer leurs résidus verts en déchetterie ou dans le cadre de la collecte en porte-à-porte organisée par la commune. Or, de plus en plus d'établissements refusent

de prendre en charge ces résidus en raison de coûts de traitement exorbitants et d'une infrastructure souvent débordée.

Dans ce cas, pour se débarrasser des herbes, feuilles mortes et autres tontes de pelouse ou branches d'arbres, ils peuvent utiliser la technique du mulching (dépôt de l'herbe broyée directement sur le gazon). En se décomposant, l'herbe hachée apporte des éléments fertilisants au gazon.

Enfin, mélanger les épluchures de la cuisine avec les déchets de jardin permet d'obtenir un engrais naturel idéal pour le sol.

Source : leparticulier.lefigaro.fr

Tri des déchets : halte aux idées reçues

Trier ses déchets est devenu un geste courant. Mais derrière les bonnes intentions, certaines fausses croyances persistent.

1. Faut-il enlever la spirale métallique d'un cahier ?

Non ! Les cahiers, même à spirale, se recyclent entièrement. Pas besoin de le démonter page par page.

2. Le flacon de parfum, avec ou sans pschitt ?

Avec pschitt ! Le flacon en verre va dans le bac de tri tel quel, pulvérisateur compris.

3. Les bouchons en plastique, je les enlève ?

Réflexe désuet : aujourd'hui, on trie la bouteille avec son bouchon. Les centres de tri savent faire le reste.

4. Aplatis les bouteilles en plastique, c'est obligatoire ?

Pas du tout ! Vous pouvez les compacter... ou pas. L'essentiel, c'est de les trier.

5. La feuille d'aluminium autour du chocolat se recycle-t-elle ?

Oui ! Même fine, cette feuille d'aluminium va dans le bac de tri.

6. Le muselet des bouteilles de mousseux ?

Ce petit fil de fer en métal, tout comme le capsule, se recycle aussi !

7. Papier cadeau avec scotch et rubans, à trier ?

Oui, sauf s'il est brillant ou plastifié. Le scotch, les agrafes ou les petits rubans ne gênent pas le tri. Ne vous laissez pas piéger.



8. Les mouchoirs en papier, dans le bac de tri papier ?

Non. Bien qu'ils soient en papier, les mouchoirs - comme l'essuie-tout - ne se recyclent pas. La fibre utilisée n'est pas la même. Direction la poubelle classique.

9. Nettoyer les boîtes à pizza ?

Inutile de frotter. Il suffit que la boîte soit vide de toute nourriture. Tous les emballages, même souillés, peuvent être recyclés.

10. Les plats en verre vont-ils dans la benne à verre ?

Erreur fréquente ! Le verre culinaire (plats, verres, carafes) ne se recycle pas avec les bouteilles et bocaux. Ils fondent à des températures différentes.

11. Cartons emboîtés ou séparés : ça change quelque chose ?

Oui. Les emballages imbriqués entre eux ne peuvent pas être triés correctement. Il faut les séparer avant de les jeter.

Et si le doute persiste, n'hésitez pas à utiliser le guide du tri : <https://citeo.guidedutri.fr/>

Source : Cadre de vie n°227

Jacques Siebert : une vie au service du syndicalisme et des salariés

Derrière chaque grand syndicaliste, il y a un parcours marqué par l'engagement, des luttes parfois intenses et une vision qui transcende les générations. Jacques Siebert incarne cette histoire, celle d'un homme qui a consacré une grande partie de sa carrière à défendre les intérêts des salariés de Continental.

Un parcours professionnel et syndical croisé

Né en 1961 à Sarreguemines, Jacques intègre Continental le 4 février 1985 en tant que dessinateur industriel au bureau d'études. Passionné par son métier, il gravit les échelons et devient responsable de projets.

Mais son engagement ne s'arrête pas à son évolution professionnelle. Très tôt, il ressent le besoin d'agir au-delà de son poste, dans un domaine où il pourrait défendre les intérêts des salariés.

C'est en 1990 qu'il fait ses premiers pas dans l'univers syndical. Quatre ans plus tard, il rejoint la CFTC, sous l'impulsion d'une figure majeure : Jacky Dintinger.

« La CFTC me correspondait parce qu'elle repose sur le dialogue, la concertation et la négociation plutôt que sur l'opposition systématique » explique Jacques.

Les années passent, et son engagement prend de l'ampleur. En 2004, il décroche son premier mandat électif, devenant secrétaire adjoint du comité d'entreprise (CE) et représentant syndical au CHSCT. En même temps, il est également élu au secteur Chimie de la CFTC-CMTE lors du congrès de Roquebrune-sur-Argens.

À la tête du syndicat CFTC Continental : une mission de conviction et de responsabilité

Le décès de Pierre Rubeck marque un tournant. Jacques reprend le secrétariat du CSE central de Continental, une fonction stratégique qui le place au cœur des décisions syndicales.

« 99 % de l'ordre du jour émanait de moi », explique-t-il, non pas avec fierté, mais avec une conscience aiguë de la responsabilité qui lui incombait. Il accède également à la présidence du syndicat CFTC Continental, un rôle clé qui lui permet d'agir encore plus directement pour les salariés.



Pour lui, les qualités nécessaires à un bon syndicaliste sont claires : « Il ne faut jamais être égoïste. Un mandat syndical est avant tout un engagement pour les autres. Il faut aussi être honnête, avoir des convictions solides et ne jamais accepter l'injustice sous toutes ses formes ».

Il insiste aussi sur l'importance de la formation continue et de la curiosité, des éléments indispensables pour comprendre les évolutions du monde du travail et défendre efficacement les salariés. « Se former, c'est s'armer pour mieux négocier et anticiper les enjeux sociaux », ajoute-t-il.

Lors du congrès de La Rochelle, il prend pleinement conscience de la nécessité d'un syndicalisme organisé et efficace. « Au congrès de La Rochelle, les interrogations de Pierre Rubeck et Francis Orosco sur le fonctionnement des syndicats m'ont fait comprendre que la CFTC devait fonctionner de manière professionnelle, tout en restant des bénévoles au service des adhérents ».

Au fil de son parcours, il a croisé des figures emblématiques du syndicalisme, comme Jacques Voisin, Philippe Louis ou Cyril Chabanier. Des rencontres qui ont marqué son engagement et renforcé sa vision du syndicalisme.

Une philosophie du syndicalisme : subsidiarité et engagement collectif

Pour Jacques, le syndicalisme ne doit pas être une affaire de quelques individus, mais une dynamique collective. Il apprécie particulièrement une philosophie de la CFTC, fondée sur la subsidiarité. *« Laisser la décision à ceux qui savent et qui le font bien, c'est essentiel. Les décisions ne sont pas prises par une poignée de personnes, mais par l'approbation de l'ensemble de la structure, qu'elle soit locale ou nationale ».*

Il souligne également l'importance du cadre statutaire et de la compétence des représentants syndicaux. *« J'ai eu la chance de travailler aux côtés de figures comme Pierre Rubeck et Christian Eyen, cela contribuait fortement au poids de nos actions ».*

Entre fiertés et épreuves

S'il devait retenir une de ses plus grandes fiertés, Jacques citerait son rôle de Délégué syndical central, qui lui a permis de négocier les salaires et d'obtenir des accords avantageux pour les salariés. Mais le syndicalisme, ce sont aussi des moments difficiles. La fermeture de l'usine de Clairoix reste l'un des épisodes les plus douloureux de sa carrière. Il se souvient d'un instant particulièrement marquant : *« sur le parking de l'usine, j'ai entendu la détresse d'un couple, tous deux employés chez Continental, qui ne savaient pas de quoi leur avenir serait fait. Ce moment m'a profondément marqué ».*

Il y a aussi les anecdotes plus inattendues, comme cette manifestation contre la Loi El Khomri à Metz. *« Nous avons décidé d'y participer au niveau local, malgré le fait que la CFTC n'avait pas appelé à la grève. Certaines organisations syndicales nous avaient chahutés, mais nous étions là, affirmant notre position avec détermination ».*

Une retraite vigilante et engagée

Désormais retraité, Jacques Siebert reste attentif aux évolutions du monde du travail et aux attaques contre le pouvoir d'achat des retraités. Il lit chaque jour la presse, analysant les décisions politiques et leurs répercussions. Précisant aussi que son livre de chevet reste bien évidemment « La Comète ».

Son conseil aux jeunes militants de la CFTC Continental : *« Toujours être droit dans ses bottes, afin d'éviter tout reproche. Se former continuellement et rester extrêmement sensible aux enjeux de santé et sécurité des travailleurs ».*

S'il savoure son départ à la retraite, il conserve un regret : avoir cessé d'être actif sur les sujets des risques chimiques. *« Je ne peux pas admettre que des salariés mettent leur santé, voire leur vie en péril dans des en-*

treprises qui ne maîtrisent qu'insuffisamment les risques liés aux matières chimiques. Chacun devrait aussi se poser la question au quotidien, si ce qu'il respire, ce qu'il touche à mains nues, ce qui rentre dans ses pores est bon pour sa santé ».

Avant de conclure, il rappelle une vérité essentielle : *« Une entreprise ne peut pas exister sans ses salariés et les salariés ne peuvent pas vivre sans une juste rémunération de leur entreprise ».*

Par ces mots, Jacques Siebert résume une vie d'engagement au service des travailleurs, portée par des valeurs solides et un idéal syndical inébranlable.

Les membres de la CFTC Continental te souhaitent une belle et heureuse retraite !

Aujourd'hui, alors que tu prends une retraite bien méritée, nous tenons à te remercier pour tout ce que tu as accompli à la tête de la CFTC Continental. Ton engagement, ta passion et ton dévouement ont fait de notre organisation un véritable bastion de solidarité et de justice sociale.

Grâce à toi, nos voix ont été entendues, nos droits défendus et notre union renforcée. Ton leadership, empreint de sagesse et de bienveillance, a inspiré chacun d'entre nous et il est difficile d'imaginer le syndicat sans ta présence.

Tu laisses derrière toi un héritage précieux et sache que ton travail continuera d'influencer et de guider les générations à venir. Maintenant, c'est le moment pour toi de profiter pleinement de cette nouvelle aventure, entouré de ceux qui te sont chers.

Merci infiniment pour tout ce que tu as donné ! Nous te souhaitons une retraite remplie de bonheur, de sérénité et de belles découvertes.

Avec toute notre reconnaissance et notre amitié !

La CFTC Continental



Formations fédérales

À la Petite-Pierre...

Une formation communication orale s'est tenue à la Petite-Pierre du 21 au 23 mai, animée par Brigitte Stein et Thierry Battemann et sous étroite surveillance de notre Momo, Maurice Stella ; 18 stagiaires ont participé à cette session.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Présentation de la formation, les objectifs du formateur et du contrat pédagogique
- Les règles de base de la communication interpersonnelle
- Mieux se connaître en situation de relation à l'autre, les comportements de communication
- Je découvre et je m'approprie les outils pour une communication efficace
- J'expérimente les clés de l'expression orale
- Le para verbal.

Ce fut une formation très dynamique et très appréciée.

Merci à tous !

Pour ma part je vous souhaite un bel été avec plein de belles rencontres.



À très vite

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

À Niederbronn...

La formation risques psychosociaux (RPS) à Niederbronn-les-Bains s'est tenue du 4 au 6 juin. Dix-huit stagiaires ont participé à cette session animée par Nathalie Frazier, Isabelle Asselineau et Maurice Stella.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Appliquer une méthode et des outils pour repérer les risques psychosociaux dans une situation de travail
- Recenser les enjeux liés aux RPS (stress, burn-out, souffrance au travail, etc.)
- RPS et réglementation
- Évaluer les mesures de prévention des RPS et prendre soin de sa santé mentale (notamment les mesures prises par le Ministère de la Santé et de la Prévention)
- Participer à une démarche de prévention et adopter un comportement adapté.

Merci à tous les stagiaires pour leur implication et leur attention.



Plan de formation 2025



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 !

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 2025

du 15 au 17 janvier
DIJON
RPS

Février 2025

du 19 au 21 février
NIEDERBRONN
Négociations collectives

Mars 2025

du 5 au 7 mars
DIJON
Formation initiale des mandataires et élus (FIME)

Avril 2025

du 9 au 11 avril
NIEDERBRONN
Développement de sa section

Mai 2025

du 21 au 23 mai
LA PETITE PIERRE
Communication orale

Juin 2025

du 4 au 6 juin
NIEDERBRONN
Risques sociaux (RPS)

Septembre 2025

du 17 au 19 septembre
DIJON
Juridique
(Maladie professionnelle - AT - Rente - Loi sociale)

Octobre 2025

du 8 au 10 octobre
NIEDERBRONN
Comité social et économique (CSE)

Novembre 2025

du 19 au 21 novembre
NIEDERBRONN

Décembre 2025

du 10 au 12 décembre
PARIS
FIME

Choisissez votre assurance emprunteur en toute liberté !



Découvrez **une solution simple et rapide** :
obtenez votre tarif en quelques clics, souscrivez
facilement et bénéficiez d'un accompagnement expert
à chaque étape.



Assurez votre crédit au meilleur prix
dès aujourd'hui !



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



Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

Notre modèle unique, paritaire et mutualiste, nous permet de nous adapter sans cesse aux évolutions de la société et de servir les intérêts de nos clients sur le très long terme.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos clients est protégée, leurs retraites sont versées, leur patrimoine est renforcé.

Découvrez
notre modèle
unique



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance