Fédération cftc CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

n°126 Août - Septembre - Octobre 2025 - Prix 1 €

65 ans. 6 millions de sociétaires. Et toujours 0 actionnaire.

65 ANS

Nous sommes heureux de fêter notre 6 millionième sociétaire, un cap atteint à l'aube de nos 65 ans. Merci à tous d'avoir choisi la Macif, un modèle sans actionnaires qui agit toujours dans l'intérêt de ses sociétaires.

MACIF

La Macif, c'est vous.

MARQUE PRÉFÉRÉE* des Français®

* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Le Président donne la parole au Trésorier fédéral

Cher(e)s Ami(e)s,

Qu'est-ce qui ne tourne plus rond en France ?

Toutes ces tergiversations politiciennes au plus-haut de l'État ne font que fragiliser un peu plus notre économie et nos entreprises qui stagnent dans l'inconnu.

De quoi demain sera-t-il fait, quel gouvernement, quel budget, qui va-t-on encore prendre à la gorge pour alimenter les caisses vides ?

La France, ce grand pays, est en train de sombrer comme d'autres pays d'Europe qui eux, pourtant, se redressent. Mieux encore, nous avons l'exemple du Portugal qui est excédentaire et baisse ses impôts. Mais comment ont-ils fait ?

Si rien ne change dans le projet de loi des finances du gouvernement Lecornu, la dette sera épongée par les salariés et les retraités, affaiblissant toujours un peu plus le pouvoir d'achat et par ricochet la consommation, ce qui engendrera encore des faillites successives dans les petites et moyennes entreprises, voire des plans sociaux.

C'est toujours ce cercle vicieux infernal qui se reproduit, toujours les mêmes vaches à traire.

Les partenaires sociaux et la CFTC doivent rester plus que jamais vigilants.

Les militants et responsables de notre Fédération CFTC-CMTE, avec leurs expertise et compétences, sont pleinement conscients des défis qui les attendent.

Il faut veiller plus que jamais au respect des droits et acquis des travailleurs et salariés de nos entreprises mises sous tension par un contexte économique difficile, tant en France que sur le plan international avec tous les conflits en cours.

On peut se demander quelles sont les conséquences de la dette sur l'emploi ? L'optimisme n'est hélas pas de rigueur, et la morosité ambiante ne permet pas de se projeter. La vie est en standby.

Il ne faudrait toutefois pas que cela dure trop longtemps. Il faut rapidement retrouver un équilibre et une répartition équitable de l'effort.

La CFTC-CMTE est présente, comme toujours, au quotidien sur le terrain grâce à ses délégués. N'hésitez pas à faire appel à eux dans vos entreprises ou directement à la Fédération.

Une Fédération « Socialement Responsable » !

Bien à vous

Eric GROH

Trésorier fédéral

sommaire

- Le mot du Président 3
- Le dossier du mois 4/8
  - La validation des acquis de l'expérience
- Actualités sociales 9/11
  - Nouvelle implantation CFTC au sein du groupe ANJAC : un succès chez ROVAL !
  - Maladies professionnelles : Touchez-pas à nos droits
  - Quand un exploitant minier prend ses responsabilités
- Des Chiffres et des Dettes 12/13
- Le Billet d'humeur - Brève 14
- L'avis des nôtres - des autres 15
- Les Infos Utiles 16/18
  - Les congés exceptionnels pour événements familiaux
- La vie du mouvement 19/22
  - Assemblée générale du SNEN-CFTC
  - Décès de Serge Boulinguez
  - Mobilisés à Metz pour la justice sociale
  - Hommage aux victimes de la catastrophe du Puits Vouters
  - CFTC Continental Sarreguemines : Pierre Rubeck, 10 ans déjà
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2026

La CFTC CMTE sur cftccmte

La comète

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

www.cftc-cmte.fr
cmtelacomete@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.P.A.P. : 0226 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
4e trimestre 2025

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne, indépendamment de son âge, de son statut ou de son niveau de formation, de faire reconnaître les compétences acquises au cours de son parcours professionnel ou personnel. Elle offre la possibilité d'obtenir tout ou partie d'une certification.

La VAE est une voie d'accès à la certification au même titre que la formation initiale (scolaire ou universitaire), l'apprentissage ou la formation professionnelle continue.

Elle permet d'acquérir : une certification, un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle permet également d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences de ces certifications professionnelles.

Qui peut bénéficier de la VAE ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Quel que soit le diplôme précédemment obtenu ou le niveau de qualification, toute expérience en rapport direct avec une certification visée permettant de justifier de l'acquisition de compétences et connaissances requises pour l'obtention de cette certification peut être prise en compte pour faire une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Les activités suivantes peuvent être prises en compte :

- Activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport ;
- Activités dans le cadre de responsabilités syndicales, ou d'une fonction élective locale
- Activités dans le cadre privé ou familial (parent, aidant familial).

Quelle certification peut-on obtenir avec la VAE ?

La VAE permet d'obtenir :

- Un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- Un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- Un titre professionnel délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- Un bloc ou des blocs de compétences d'une certification professionnelle ;
- Un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle. Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Quelle démarche pour une VAE ?

Le parcours de VAE est un parcours d'accès à la qualification qui débute par la constitution du dossier de faisabilité et se termine par la délivrance de la certification professionnelle. La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant sur les mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a élargi l'accès à la VAE en simplifiant les étapes du parcours, notamment par la création d'une plateforme numérique unique : France VAE.

Important

Pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications peut interdire leur accès par la voie de la VAE : un diplôme de médecine ne peut, par exemple, être obtenu par la VAE.

Sur la plateforme France VAE, dans le cadre d'une démarche simplifiée et dématérialisée, plus de 400 certifications professionnelles sont déjà accessibles, notamment celles du ministère du Travail et certaines du ministère de la Santé, des Solidarités et des Familles.

Se faire accompagner dans la validation des acquis de l'expérience

Lors du dépôt de la candidature sur France VAE, le candidat peut choisir d'être accompagné par un organisme d'accompagnement. Celui-ci est certifié Qualiopi VAE. Ces organismes sont des spécialistes du processus d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Le candidat est mis en relation avec un accompagnateur de parcours au sein de l'organisme choisi par ses soins, qui sera chargé de le guider dans les étapes essentielles de son parcours de VAE.

Il élabore avec le candidat un parcours d'accompagnement personnalisé, composé de sessions individuelles ou collectives, pour guider la rédaction du dossier de faisabilité puis du dossier de validation, en précisant les attentes du jury. Lorsque nécessaire, il propose des formations complémentaires ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour acquérir des compétences spécifiques au diplôme visé.

L'accompagnateur peut transmettre le dossier de faisabilité au certificateur.

Il prépare également le candidat à ou aux épreuves devant le jury.

Par ailleurs, il accompagne le candidat dans la recherche de financement.

Le candidat peut également faire le choix de réaliser son parcours en autonomie, sans accompagnement.

La constitution du dossier de faisabilité

Le dossier de faisabilité est obligatoire. Il retrace le parcours du candidat et met en relation ses expériences et ses activités avec le référentiel de la certification visée.

Le candidat, ou s'il lui donne délégation, l'accompagnateur de parcours, envoie le dossier de faisabilité au certificateur.

Le certificateur se prononce sur la recevabilité du dossier après examen du dossier de faisabilité.

L'absence de réponse au terme des deux mois vaut acceptation sauf dérogation expressément prévue par décret pour certaines certifications.

Le candidat ne peut déposer qu'une seule demande par certification ou pas plus de trois demandes pour des certifications différentes, au cours de la même année civile.

Une fois la décision de recevabilité obtenue, le candidat peut constituer le dossier de validation qu'il devra présenter au jury.

L'examen de la candidature par le jury

Une fois la recevabilité acquise, les étapes du parcours de VAE dépendent des modalités d'évaluation décidées par le certificateur. En général, il peut s'agir d'une ou plusieurs modalités suivantes :

- Examen du dossier de validation transmis par le candidat : le dossier de validation décrit les activités réalisées, les situations et l'environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées. L'ensemble de ces descriptions doivent être reliées aux contenus des activités et des compétences requises par les référentiels de la certification visée ;
- Remise d'un mémoire : cette modalité est surtout mobilisée pour des diplômes de niveau master ;
- Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée ;
- Entretien avec un jury.

Le jury :

- Examine le dossier du candidat ;
- Vérifie les informations mentionnées dans le dossier de validation par exemple lors d'un entretien : il évalue le niveau de maîtrise des compétences exigées par les référentiels de la certification, et peut demander des informations complémentaires sur la pratique du candidat afin de pouvoir délibérer ;
- Il peut également évaluer les méthodes et gestes techniques du candidat par des cas de mises en situations réelles (en entreprise) ou reconstituées (plateau technique d'un centre de formation) ou encore virtuelles (serious game).

Le décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience fixe les modalités de composition et de fonctionnement des jurys chargés de prononcer la validation des acquis de l'expérience.

Il se prononce sur :

- La validation totale ou partielle s'il s'agit d'une demande de validation pour un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification si toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution

de la certification dans le cas d'une demande de validation de l'ensemble des blocs de la certification visée. La certification ainsi obtenue est la même que celle obtenue par les autres voies d'accès existantes (formation initiale dont apprentissage, formation continue) ;

- Pour une validation totale demandée, il peut prononcer une validation partielle c'est-à-dire la validation d'un ou plusieurs blocs de compétences ;
- Le refus de validation lorsque les compétences et les connaissances exigées par les référentiels de la certification visée ne sont pas acquises.

Le résultat de l'évaluation est notifié au candidat, ou à la personne chargée de son accompagnement dans les conditions définies par l'article R. 6412-2 par les services du ministère ou de l'organisme certificateur dans les 15 jours qui suivent le passage devant le jury.

Le financement de la VAE selon les publics

La VAE pour les salariés

Une particularité : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pendant le temps de travail

À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut inscrire ce type d'actions dans son plan de développement des compétences. La rémunération et la protection sociale sont maintenues. Les actions de validation des acquis de l'expérience sont considérées comme du temps de travail effectif. Dans ce cadre, les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent être pris en charge par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences ou par mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord.

À l'initiative de l'employeur ou du salarié

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou la promotion par alternance – PRO A ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intégrant des actions de validation des acquis de l'expérience.

À l'initiative du salarié

Le salarié peut également mobiliser son compte personnel de formation pour financer l'accompagnement à la constitution du dossier de VAE ainsi que les éventuels frais de jury. Pour ce faire, le salarié devra se rendre préalablement sur la plateforme France VAE pour s'y enregistrer, choisit un organisme accompagnant et conclura ensuite le devis proposé par l'organisme accompagnant sur MonCompteFormation.

Qu'est-ce qui est pris en charge ?

Plus précisément, sont éligibles au financement par le CPF :

- *L'accompagnement dédié à la formalisation / constitution du dossier de faisabilité*
- *Le parcours de VAE c'est-à-dire les actes formatifs complémentaires uniquement s'ils sont inclus dans un parcours de VAE dès l'établissement du devis par l'organisme accompagnant et cohérents avec la certification professionnelle visée ;*
- *Les frais de jury, sous réserve de leur détermination au moment de la souscription sur MonCompteFormation ;*
- *L'éventuel entretien post-jury.*

NB : Les éventuels frais d'examen du dossier de faisabilité par le service compétent du ministère certificateur ou de l'organisme certificateur ne sont pas éligibles au CPF, car il ne s'agit pas de frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

L'organisme accompagnateur n'a pas à :

- adapter le prix de votre accompagnement à votre solde CPF ;
- vous demander de souscrire sur MonCompteFormation auprès d'un autre organisme accompagnateur.

Une possibilité de co-construction avec votre employeur ou un autre co-financeur

La co-construction est possible avec votre employeur ou un autre co-financeur si vous n'avez pas assez de droits CPF ou si votre employeur ou un autre co-financeur souhaite participer à votre accompagnement VAE.

Vous pouvez vous renseigner sur la rubrique : Qui peut participer à mon projet de formation et comment ? de la fiche Le compte personnel de formation (CPF).

À noter :
Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de VAE notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Bon à savoir :
Le devis émis sur France VAE par votre organisme accompagnateur doit être cohérent et identique avec celui proposé par le même organisme accompagnateur sur MonCompteFormation.

Pour information, le refus de mobilisation de votre CPF à la demande de votre employeur ne constitue pas une faute et vous ne pouvez pas être sanctionné pour cela.

Une possibilité de réalisation sur le temps de travail

L'accompagnement VAE financé avec votre CPF peut être réalisé pendant le temps de travail après accord de votre employeur. Pour ce faire, une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur avant le début de votre accompagnement VAE au minimum avant :

- 60 jours calendaires si la durée de l'accompagnement VAE est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'accompagnement VAE est égale ou supérieure à six mois.

Dans ce cas, votre rémunération est maintenue pendant votre accompagnement.

Congé VAE

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre d'un congé VAE.

D'une durée de 48 heures, le congé de VAE peut être mobilisé en une ou plusieurs fois, tout du long du parcours de VAE.

Le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. Une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée du congé. Le salarié peut demander ce congé pour participer à la session d'évaluation et/ou s'y préparer.

Le salarié doit adresser une demande écrite de congé VAE à son employeur. Ce courrier, appelé « autorisation d'absence au titre du congé VAE », doit inclure les informations suivantes :

- Le diplôme ou la certification visée ;
- Le nom du ministère ou de l'organisme certificateur concerné ;
- Les détails du parcours d'accompagnement, ainsi que la nature, les dates et la durée précises des actions que le salarié souhaite réaliser pendant son temps de travail.

Cette autorisation d'absence est adressée à l'employeur au plus tard 30 jours avant le début des actions de validation.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 15 jours suivant la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 1 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé accordé pour une VAE, le salarié ne peut bénéficier, au sein de la même entreprise, d'un nouveau congé VAE qu'au bout d'un délai d'un an, sauf s'il doit passer une évaluation complémentaire devant le jury pour une ou plusieurs parties de la certification déjà obtenues.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet sur demande de son employeur, tout justificatif attestant de sa participation aux actions de validation des acquis de l'expérience fourni par le ministère ou l'organisme certificateur, et le cas échéant, par la personne en charge de son accompagnement.

Hors temps de travail

Les frais des actions de validation des acquis de l'expérience réalisées hors temps de travail (RTT, temps libre, congé VAE ou autres congés : parental, proche aidant, excepté congés payés) peuvent être pris en charge par l'employeur ou l'opérateur de compétences dans le cadre

- du Plan de développement des compétences si ces modalités sont prévues par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche ;
- de la reconversion ou de la promotion par alternance dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures.

Ces deux dispositifs nécessitent l'accord écrit du salarié.

La VAE pour les travailleurs non-salariés

La VAE est accessible aux non-salariés selon les mêmes modalités qu'énoncées ci-dessus.

Lors de son accompagnement VAE, le travailleur non salarié peut mobiliser ses droits CPF pour financer l'accompagnement à la constitution du dossier de VAE ainsi que les éventuels frais de jury. Pour ce faire, le travailleur non salarié devra se rendre préalablement

À noter :
Chaque fonds d'assurance formation détermine ses priorités de prise en charge. Renseignez-vous directement auprès du fonds d'assurance formation relevant de votre activité.

Bon à savoir :
Vous pouvez bénéficier d'une prise en charge par votre fonds d'assurance formation uniquement si vous êtes à jour du paiement de votre contribution à la formation professionnelle.

sur la plateforme France VAE pour s'y enregistrer, choisir un organisme accompagnant et souscrire ensuite au devis proposé par l'organisme accompagnant sur MonCompteFormation.

Qu'est ce qui est pris en charge ? *(voir encadré page 6)*

L'organisme accompagnateur n'a pas à :

- adapter le prix de votre accompagnement à votre solde CPF ;
- vous demander de souscrire sur MonCompteFormation auprès d'un autre organisme accompagnateur.

Une possibilité de co-construction avec votre fonds d'assurance formation

Dans le cadre de la mobilisation de vos droits CPF, vous pouvez également bénéficier d'un co-financement de votre accompagnement VAE par le fonds d'assurance formation relevant de votre activité.

La VAE pour les demandeurs d'emploi

En tant que demandeur d'emploi, vous pouvez mobiliser vos droits CPF pour financer l'accompagnement à la constitution du dossier de VAE ainsi que les éventuels frais de jury. Pour ce faire, vous devrez vous rendre préalablement sur la plateforme France VAE pour s'y enregistrer, choisir un organisme accompagnant et souscrire ensuite au devis proposé par l'organisme accompagnant sur MonCompteFormation.

Qu'est ce qui est pris en charge ? *(voir encadré page 6)*

L'organisme accompagnateur n'a pas à :

- adapter le prix de votre accompagnement à votre solde CPF ;
- vous demander de souscrire sur MonCompteFormation auprès d'un autre organisme accompagnateur.

Une possibilité de co-construction

Si vous n'avez pas assez de droits CPF France travail peut participer à votre accompagnement VAE.

Vous pouvez également bénéficier de co-financements de votre région. N'hésitez pas à contacter les services compétents en fonction de votre lieu de résidence.

Comment s'informer sur la VAE ?

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'informations concernant :

- Les principes et les modalités de mise en œuvre de la VAE ;
- Les modalités de financement des actions permettant la VAE ;

- L'identification de certifications professionnelles en rapport direct avec son expérience, éventuellement par la réalisation d'un bilan de compétences ;

Le candidat peut consulter :

- Le portail France VAE ;
- Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) où l'ensemble des certifications professionnelles accessibles par la VAE est enregistré ;
- Un opérateur du conseil en évolution professionnel (CEP) ;
- Les points relais conseils (PRC) ;
- Le service des ressources humaines (DRH) de l'entreprise (pour les salariés) ;
- France Travail (pour les demandeurs d'emploi).

Qui contacter ?

- Demandeur d'emploi : France Travail
- Employeur : OPCO de l'entreprise
- Particulier, salarié ou non : Mon Compte Formation

Textes de référence

- *Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi*
- *Décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience*
- *Décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience*
- *Arrêté relatif aux modalités d'accompagnement des personnes engagées dans un parcours de validation de l'expérience et au modèle de dossier permettant au certificateur de se prononcer sur la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience ;*
- *Décret définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel des formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du Code du travail.*

Source : travail-emploi.gouv.fr

Nouvelle implantation CFTC au sein du groupe ANJAC : un succès chez ROVAL !

La famille CFTC s'agrandit !

Une nouvelle section vient de voir le jour dans l'entreprise ROVAL, filiale du groupe ANJAC. Pour leur toute première participation aux élections du Comité Social et Économique (CSE), organisées à la mi-septembre, l'équipe CFTC s'est lancée avec énergie et conviction.

Le résultat parle de lui-même : 80 % des suffrages remportés dès ce premier scrutin !

Ce score témoigne de la confiance des salarié(e)s envers une équipe motivée, proche du terrain et déterminée à défendre les intérêts de toutes et tous, dans le respect des valeurs CFTC : dialogue, écoute et solidarité.

Un grand bravo à l'ensemble des militantes et militants de ROVAL pour cette réussite, qui marque une étape importante dans le développement de notre organisation au sein du groupe ANJAC.

La CFTC leur souhaite pleine réussite dans leurs nouveaux mandats et les assure de tout son soutien pour la suite de leur engagement syndical.

Ensemble, continuons à faire grandir la CFTC !

Eric SEKKAI

Maladies Professionnelles : Touchez-pas à nos droits

La Fédération CFTC-CMTE s'est engagée dans un collectif composé des 5 Fédérations de mineurs ainsi que d'organisations de victimes des accidentés du travail tels que ANDEVA, CAVAM, FNATH et ADEVA-MP pour dénoncer une tentative de remise en cause des lois et textes régissant les Maladies professionnelles.

La non reconnaissance des Maladies professionnelles résulte essentiellement des manœuvres des employeurs et ceux qui les soutiennent. Les liens pourtant évidents, reconnus par les études scientifiques entre les expositions professionnelles et les maladies sont réfutés par les instances paritaires.

L'article L 461-1 du CSS qui, par ses 7 premiers alinéas, définit les bases de notre système de prise en charge n'est pas en cause.

Par les trois voies de reconnaissance qu'il définit, il permet, lorsque les acteurs appliquent la loi, de prendre en charge tous les cas de pathologies liées au travail. Modifier, ne serait-ce qu'à la marge, cet équilibre fragile serait dramatique pour les victimes du travail.

La lecture faite aujourd'hui par certains de l'alinéa 6 de l'article L 461-1 est inapplicable. Selon la Direction de la Sécurité Sociale et le MEDEF, les termes : « *la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladie professionnelle* » signifient que pour bénéficier d'une instruction au titre de l'alinéa 6, la victime doit être atteinte de la maladie désignée dans le titre du tableau et remplir les autres conditions fixées par le titre de celui-ci, comme les travaux ou les risques qui sont cités. Or, d'une part, les tableaux les plus fréquemment mis en œuvre ne désignent pas de maladies précises. Et d'autre part, certains titres du tableau excluent tous les autres travaux exposant au risque.

Toute tentative de modifier l'article L 461-1 et les articles réglementaires qui permettent son application doit être combattue et portée à la connaissance des victimes du travail, des citoyens et des citoyennes.

La Fédération CFTC-CMTE, avec le collectif, n'admettra pas des manœuvres en catimini pour restreindre les droits de ceux et celles qui ont donné leur santé, voire leur vie en voulant la gagner.

Déclaration faite au Conseil d'Administration de la CAN SSM

Monsieur le Directeur,

Les représentants des affiliés constatent que les contentieux employeurs caisse reprennent de l'importance tant en nombre que pour ce qui est des conséquences sur les droits des affiliés.

Cette instrumentation du contentieux employeurs fait suite à plusieurs dossiers où les services de la CPAM, en charge du contentieux, n'ont pas démontré devant la Cour d'Appel de Metz le bien-fondé de la reconnaissance par la caisse de l'exposition au risque des anciens salariés des HBL concernés.

En théorie, les contentieux employeurs/caisse n'interfèrent pas dans les droits des salariés.

Cela est exact dans le cadre de la prise en charge et l'indemnisation des AT-MP.

Cela n'est plus exact dans le cadre de la reconnaissance et l'indemnisation des fautes inexcusables de l'employeur.

Les représentants des affiliés au CA de la CAN SSM demandent que les services de la CPAM mettent tout en œuvre pour que les droits des affiliés ne soient pas remis en cause et qu'ils :

- *Demandent à l'affilié de lui transmettre si nécessaire son entier dossier démontrant son exposition au risque*
- *Se pourvoient en cassation en cas d'arrêt défavorable de la Cour d'appel.*

Eric Groh

Quand un exploitant minier prend ses responsabilités !

Le groupe LKAB exploite un des plus grands gisements de fer au monde en Laponie suédoise. Celui-ci se trouve sous la ville Kiruna dans le nord de la Suède. La compagnie minière, au fur et à mesure que ses activités se sont étendues, extrait aujourd'hui à 1,3 km de profondeur. Le sol sous la ville s'est peu à peu déstabilisé, augmentant ainsi le risque d'effondrements.

Aussi, tout le centre-ville est en cours de relocalisation. La compagnie minière a commencé il y a près de vingt ans le déménagement de Kiruna qui se poursuivra au moins jusqu'en 2035. Lorsque l'on parle de déménagements, il s'agit de déplacements des bâtiments. En effet, un nouveau centre-ville a été inauguré en septembre 2022.

Les médias ont relaté en août le déplacement de l'église de Kiruna. Cette grande structure en bois a été déplacée grâce à une prouesse technique, chargée sur un convoi spécial, sur des poutres et deux rangées de remorques. Cette église luthérienne inaugurée en 1912 est considérée comme l'un des plus beaux bâtiments de Suède.

C'est à une vitesse entre 500 mètres et 1 km/h que ce convoi de 1 200 tonnes au total, dont 600 pour l'église, a pu rouler jusqu'à son nouvel emplacement à 5 km de son point de départ. Il aura fallu deux jours pour qu'elle arrive à bon port sans embûche. Il s'agit d'une prouesse technique !

Le déplacement de l'église a été entièrement financé par l'exploitant LKAB et devrait coûter 44,8 millions d'euros.

Ce joyau architectural est richement orné d'éléments de style romantique, d'un retable Art nouveau, représentant un paysage aux couleurs pastel, inspiré à l'artiste, Le prince Eugène de Suède, par ses voyages en Toscane et dans le sud-ouest de la Suède. Le clocher, quant à lui, sera déplacé une semaine plus tard.

Il était important pour l'exploitant de préserver de la meilleure façon les valeurs culturelles. Il s'agit du plus imposant déplacement jamais effectué, « *un événement unique dans l'histoire mondiale* ».

On ne peut que louer cette prise de responsabilité exceptionnelle de la part d'un exploitant minier, sachant à quel point il a été difficile en France de faire reconnaître les dégâts miniers causés par l'exploitation des mines de charbon en Moselle Est. Il aura fallu que les victimes passent par des procédures judiciaires qui ont duré 17 ans pour finalement obtenir une indemnisation qui ne suffira pas pour remettre en état les maisons en pente et cassées, ni la perte de valeur.

Les décisions prises par Charbonnages de France, en toute connaissance de cause, pour diminuer les coûts de l'exploitation ont été délétères en surface pour les habitants des maisons endommagées et détruites.

Nous voyons là, en Suède, l'exemple d'un sens aigu des responsabilités et d'un exceptionnel respect pour les populations concernées.

M.U.

CE QUI CHANGE...

Arrêts de travail : nouveau formulaire Cerfa exclusif :

La période de tolérance prend fin : à compter du 1er septembre, les arrêts de travail devront obligatoirement être délivrés sur le nouveau formulaire Cerfa sécurisé fourni par l'Assurance maladie. Si le formulaire était officiellement obligatoire depuis le 1er juillet, son usage devient désormais exclusif. Les anciens supports papier, qu'ils soient scannés ou photocopiés, seront systématiquement rejetés afin de lutter contre la fraude, précise le ministère de la Santé.

Retraite progressive possible dès 60 ans :

Autrefois accessible à partir de 62 ans, la retraite progressive est ouverte dès 60 ans à compter du 1er septembre. Ce dispositif permet une transition en douceur vers la retraite en permettant au salarié de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension. Deux conditions devront toutefois être remplies : avoir validé au moins 150 trimestres (soit 37,5 années) tous régimes de base confondus et exercer une activité réduite représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet. L'accord de l'employeur reste indispensable.

Don de sang : assouplissement des délais :

Les délais d'exclusion d'un don du sang après un tatouage, un piercing ou certains actes médicaux invasifs (acupuncture, endoscopie, mésothérapie…) passent de quatre à deux mois. Autre évolution notable : l'implantologie dentaire ne constitue plus une contre-indication au don. L'Établissement français du sang rappelle que les besoins restent élevés. Ainsi, environ 10 000 dons sont nécessaires chaque jour pour couvrir les besoins des patients.

Dépistage néonatal : trois nouvelles pathologies recherchées :

À compter du 1er septembre, trois nouvelles pathologies rares sont recherchées dans le cadre du dépistage néonatal. Il s'agit des déficits immunitaires combinés sévères (Dics), qui affaiblissent fortement les défenses immunitaires des nourrissons et concernent environ un bébé sur 63 500 ; de l'amyotrophie spinale infantile (SMA), maladie neuromusculaire évolutive touchant environ 1 enfant sur 10 000 en Europe ; et du déficit en acyl-coenzyme A déshydrogénase des acides gras à chaîne très longue (VLCAD), affection génétique rare (1 cas sur 100 000 naissances) qui empêche l'organisme de métaboliser certains lipides.

Baisse des tarifs du gaz :

Bonne nouvelle pour les consommateurs : la baisse du prix du gaz va diminuer de 2,41 %, passant de 0,10801 € à 0,10540 €. Pour une consommation annuelle moyenne estimée à 11 200 kWh, cela correspond à une baisse d'environ 29 € – la facture annuelle passant de 1 540 € à 1 511 €. En revanche, l'abonnement annuel restera inchangé à 330,80 €, malgré une récente hausse liée à l'augmentation de la TVA en août dernier.

Ces ajustements tarifaires devraient alléger les dépenses énergétiques des ménages et encourager une consommation plus responsable.

Impôts : à partir du 1er septembre du changement pour le taux de prélèvement à la source des couples :

Depuis la mise en place en janvier 2019 du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, l'administration fiscale appliquait pour les couples un taux unique, déterminé en fonction des revenus globaux et réparti à parts égales entre les deux conjoints. C'est ce qu'on appelait le taux du foyer, principe retenu par défaut. Seuls les couples qui en faisaient la demande pouvaient individualiser leur taux en fonction des revenus de chaque conjoint. Cette pratique va s'inverser à partir du 1er septembre pour chaque foyer fiscal. Ainsi, le taux individualisé deviendra la règle, sauf si le maintien du taux foyer est demandé. Ce nouveau mode de calcul tiendra compte des revenus de chacun des membres du couple et permettra de partager plus équitablement le prélèvement en cas de revenus déséquilibrés. Le montant global de l'imposition restera le même, seule la répartition entre les deux conjoints sera modifiée. Le but de la réforme est de protéger le conjoint aux revenus les plus modestes, jusque-là désavantagé par l'application d'un taux similaire. L'individualisation du taux tiendra compte de la disparité des revenus, et permettra aux deux membres du couple de payer leurs impôts en fonction de leurs revenus propres.

Les couples concernés par le taux individualisé sont les couples mariés ou pacsés, qui se verront appliquer automatiquement la nouvelle formule. Les contribuables qui préféreront conserver l'ancien système, pour plus de facilité de gestion ou par convention au sein du couple, devront l'indiquer dans leur déclaration de revenus 2024. Une nouvelle rubrique, intitulée «*Option pour le maintien du taux du foyer de votre prélèvement à la source*», a été mise en place dans ce but sur le formulaire de déclaration des contribuables soumis jusque-là au taux foyer. En ligne, la case à cocher pour renoncer à l'individualisation figure à la fin de la télédéclaration. Sur la déclaration papier (formulaire n° 2042 K), elle s'affiche sur la première page, au-dessus du cadre réservé à la signature. Cette rubrique ne figurera pas si le couple est déjà soumis à des taux individualisés, ce mode de calcul continuant à s'appliquer. Pour en changer et revenir à un taux foyer, il faudra faire une démarche en ce sens via son espace personnel, service «*Gérer mon prélèvement à la source*». Quant aux personnes soumises à la déclaration automatique (ou déclaration «tacite») en mode papier, elles devront obligatoirement cocher sur l'imprimé 2042 K-AUTO l'option relative au maintien du taux foyer, même si aucune modification n'est à signaler, avant d'envoyer le document à l'administration fiscale. Le principe du taux individualisé concernera uniquement les revenus personnels des membres du couple (salaires, pensions de retraite, pensions d'invalidité, rentes viagères, bénéfices professionnels et non professionnels, etc.). En revanche, le taux foyer continuera à s'appliquer sur les revenus communs (revenus fonciers, etc.).

Garde d'enfants : l'aide aux familles évolue dès le 1er septembre 2025 :

À partir du 1er septembre, le complément de mode de garde (CMG) versé par la caisse d'allocations familiales pour financer la garde des enfants est profondément remanié (décret n° 2025-515 du 30.5.25). Son montant tient compte des revenus, du nombre d'enfants à charge (gardés ou non), du coût horaire et du nombre d'heures mensuelles. La distinction entre les enfants de 0 à 3 ans et de 3 à 6 ans disparaît, de même que le reste à charge minimal de 15 %. Les allocataires qui voient leur CMG baisser peuvent bénéficier, sous conditions, d'un complément. Un simulateur est disponible sur le site de l'Urssaf.

Autre nouveauté, le CMG sera versé jusqu'aux 12 ans (et non 6 ans) pour les enfants élevés par un parent seul. Dès le 1er décembre, les parents séparés dont les enfants sont en résidence alternée pourront chacun toucher l'aide pour une assistante maternelle ou une nounou à domicile, s'ils ont opté pour le partage de leurs allocations familiales.

Achat d'une voiture électrique : un bonus écologique remanié :

Depuis le 1er juillet et jusqu'à la fin de 2025, le bonus écologique alloué lors de l'achat d'un véhicule électrique neuf change de nature (décret n° 2025-606 du 30.6.25 ; arrêté du 27.6.25, JO du 29).

Ce n'est plus une aide versée par l'État, mais des certificats d'économie d'énergie financés par des fournisseurs d'énergie. Leur montant s'élève à 4 200 € pour les ménages aux revenus modestes et à 3 100 € pour les autres (le bonus oscillait auparavant entre 2 000 et 4 000 €). Pour en bénéficier, les acheteurs doivent fournir leur avis d'imposition au concessionnaire. Le véhicule doit peser moins de 2,4 tonnes, présenter un bon score environnemental et être vendu à un prix inférieur à 47 000 €.

À noter : les véhicules commandés avant le 1er juillet 2025 sont éligibles à l'ancien bonus, à condition d'être livrés avant le 30 septembre 2025. Par ailleurs, le dispositif du leasing social redémarre dès septembre. Il permet aux ménages aux revenus modestes de louer une voiture électrique à des tarifs avantageux (environ 100 €/mois) pendant 3 ans.

Bonus écologique : les voitures électriques qui auront 1 000 € d'aide supplémentaire :

Il y a encore du nouveau pour la prime « *coup de pouce véhicules électriques* », le nouveau nom officiel du bonus écologique. À partir du 1er octobre, les modèles électriques déjà éligibles à la prime auront une aide supplémentaire de 1000 € si leur batterie est produite en Europe.

Mais derrière cette idée en apparence simple qui vise à favoriser l'industrie européenne, se cache une nouvelle usine à gaz. Parce que les cellules des batteries doivent être produites en Europe. Or pour un même modèle, produit dans la même usine, les cellules peuvent venir de différents fournisseurs, avec un mélange de provenance depuis l'Asie ou l'Europe. Et le changement de fournisseur peut intervenir en cours de production.

Pour plus de renseignements, consultez le site : https://www.automobile-propre.com/articles/bonus-ecologique-voici-les-voitures-electriques-qui-auront-1000-e-daide-supplementaire-le-1er-octobre-2025-attention-cest-complique/.

Suivi médical renforcé au 1er octobre 2025 :

A compter du 1er octobre 2025, les salariés affectés à un poste nécessitant une autorisation de conduite délivrée par l'employeur dans les conditions prévues à l'article R.4323-56 du Code du travail se verront délivrer par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical réalisé par ses soins, une attestation.

Valable 5 ans, cette attestation devra justifier l'absence de contre-indications médicales à la conduite du ou des équipements dont la conduite est autorisée. Ces salariés ne bénéficieront ainsi plus du suivi médical renforcé.

Le travailleur devra la présenter à l'employeur, qui en conservera une copie pendant toute sa durée de validité.

En cas de refus de délivrance de l'attestation par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur pourront contester via une saisine du conseil de prud'hommes, selon une procédure simplifiée.

Hausse des APL :

Les aides personnalisées au logement (APL, ALS, ALF), perçues par 5,5 millions de personnes, vont augmenter de 1,04 % le 1er octobre.

Les prestations sociales de la Caf sont, en effet, versées à terme échu, c'est-à-dire pour le mois précédant. Il faudra donc attendre le mercredi 5 novembre.

Sources : lepoint.fr
socialmag.news
leparticulier.lefigaro.fr
automobile-propre.com
moneyvox.fr

Se serrer la ceinture encore un peu plus...

Le déficit chronique et la dette de la France sont des sujets récurrents.

Au moment où j'écris ce billet d'humeur, les premiers ministres se suivent et ne se ressemblent pas, si ce n'est dans leurs propositions de budgets pour éponger la dette pharaonique de la France, creusée au fil des années et des gouvernements successifs.

Il va falloir payer ! Comme si ceux qui travaillent ne payaient pas déjà, entre les différents prélèvements de cotisations, impôts à la source, taxes diverses et variées. La classe laborieuse n'a pas le choix, ni la possibilité de ruser, voire frauder.

J'ai entendu récemment le premier ministre Bayrou dire que les « boomers » étaient des nantis et qu'ils avaient profité des meilleures années après la seconde guerre mondiale. Pour ceux qui ne le savent pas, ce qu'il appelle « boomers » sont les personnes nées après 1945 et le début des années 60.

Effectivement, c'était mieux avant. La période que nous vivons est écrasante, difficile à tous les niveaux, dans un climat délétère de conflits armés, d'épidémies, de catastrophes dans une société sans repères, sans morale qui part à vau l'eau.

Mais lorsque j'entends dire que ceux qui ont eu le « meilleur » doivent payer, alors qu'ils ont payé toute leur vie. Pourquoi tant de haine et de dédain ?

Ce Monsieur, qui lui-même est un « boomer » aurait essayé de rattraper sa bévue, mais quoiqu'il en soit, ce sont toujours les mêmes qui paient.

Parfois je me demande s'il est encore normal d'avoir un travail et de pouvoir en vivre dignement ; comme s'il était honteux de pouvoir épargner, acquérir un bien pour ses vieux jours et le transmettre à ses enfants, et comble de la honte, toucher une retraite !

Les seuls qui n'ont honte de rien sont nos hommes et femmes politiques qui profitent d'un système privilégié pris en charge par nos impôts.

Les fossés se creusent entre les générations et les catégories sociales. Certains propos tenus par ces mêmes politiques attisent les haines. On pourrait appeler cela diviser pour mieux régner.

Dans tous les cas, des coupes franches vont être faites, mais il faut trouver un juste milieu et mieux répartir la charge. Tout ne peux pas toujours peser sur les mêmes. Il faut arrêter de culpabiliser la classe moyenne et les retraités.

Les décisions sont prises par nos dirigeants et les caisses de l'État sont gérées par l'État. Comprendra qui voudra, je dis ça mais je ne dis rien !

M.U.

Brève...

GazelEnergie annonce un projet de data center...

Le groupe GazelEnergie, filiale du producteur tchèque d'énergie EPH, a indiqué être en discussions en vue de l'implantation d'un data center sur son site de Saint-Avold (Moselle), où il possède une centrale à charbon qui doit être convertie au gaz.

Le groupe pourrait investir en propre, ou aux côtés d'un coinvestisseur, a précisé Frédéric Faroche, président de GazelEnergie. «L'un des points critiques» d'un data center (ou centre de données), «c'est la consommation énergétique» a souligné Antonin Arnoux, directeur du site de Saint-Avold. «C'est pour ça que ça fait vraiment du sens qu'un énergéticien puisse accompagner le développement de ce genre d'infrastructure».

La centrale Émile-Huchet de Saint-Avold a la capacité de fournir de l'électricité sur le long terme ainsi que des solutions de secours si le réseau électrique rencontre certaines défaillances, et dispose en outre de systèmes de refroidissement, a-t-il souligné.

Ces éléments permettent une mise en service de data centers à partir de 2028, pour une capacité allant jusqu'à 300 MW.

Depuis 2020, GazelEnergie a investi 100 millions d'euros sur le site de Saint-Avold et vise, sous réserve d'obtention de toutes les autorisations administratives, une conversion de la centrale en 2027, une échéance qu'avait évoquée en 2023 Emmanuel Macron. Faute de conversion, la centrale de Saint-Avold aurait dû fermer en 2027, mettant en péril 500 emplois directs et induits.

Une loi dite «Saint-Avold» a été adoptée en avril, ouvrant la voie à cette conversion. Selon ce calendrier, l'hiver 2025/2026 serait la dernière saison de production au charbon et les travaux, d'une durée estimée à 18 mois, débuteraient dès 2026.

«On a mené déjà un certain nombre d'études préparatoires qui démontrent la faisabilité de cette conversion et nous allons déposer à la rentrée la demande de modification d'autorisation d'exploiter», a déclaré M. Faroche.

En parallèle, GazelEnergie poursuit le développement de batteries de stockage d'électricité. Selon M. Faroche, l'objectif est de faire de Saint-Avold «un des premiers hubs français de batteries de stockage d'électricité puisque nous aurons dès 2026 une centaine de mégawatts et nous visons à terme jusqu'à 300 mégawatts en service en 2028», portant la capacité totale du site à 400 MW.

Source : connaissancedesenergies.org

Les mesures budgétaires pour 2026...

Les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !

La Confédération CFTC, dans son communiqué de presse du 29 août dernier, fait état de la colère des travailleuses et travailleurs quant aux pistes de budget présentées en juillet par le premier Ministre. Celles-ci ont été immédiatement et unanimement condamnées par les organisations syndicales.

Ces mesures sont d'une brutalité et d'une injustice sans précédents et visent une fois de plus les travailleuses et travailleurs, personnes en situation de précarité, les retraités, les malades. Ce qui creuse la dette, ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 Mds d'aides publiques captées pour les plus grandes entreprises.

Les syndicats alertent solennellement sur ce contexte et la situation de la France. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfonce dans une profonde crise sociale et démocratique. Les inégalités se creusent et de plus en plus de personnes basculent en dessous du seuil de pauvreté, toujours plus de fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois, crise dans les services publics. Il faut pouvoir vivre dignement de son travail. Plus que jamais, le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Pour les organisations syndicales, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative. Elles refusent que ce soit toujours les mêmes qui paient.

La mobilisation du 18 septembre demande que ce budget soit abandonné et que les exigences sociales soit enfin prises en compte :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques ;
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité ;
- des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements ;
- la justice fiscale, avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises ;
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Seules des mobilisations générales et massives pourront changer la donne. Les organisations syndicales se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.

Source : cftc.fr

M.U.

Les contre-projets du Medef et du Parti socialiste

Le premier Ministre a défendu mordicus son projet budgétaire, pour faire 44 milliards d'économies, comme le seul chemin possible sans autre alternative.

Or, le Medef et le parti socialiste portent deux projets radicalement différents.

Le Medef ainsi qu'une centaine d'économistes, chefs d'entreprise et experts ont élaboré un document de 35 propositions-chocs. Le « *nouveau consensus européen* » trace un horizon brutal pour la France : réduire les dépenses publiques de huit points de PIB, supprimer 1,5 million de postes dans la fonction publique, 20 000 collectivités locales et une douzaine de portefeuilles ministériels, tout en réallouant massivement les crédits des retraites, du logement et de la santé vers la recherche, les transports et l'enseignement.

Il faudra travailler au-delà de 64 ans avec un âge pivot variable, compléter le système par la capitalisation, relever le rythme des constructions à 500 000 logements annuels, garantir une place d'accueil aux familles, y compris en mobilisant des retraités.

Pour libérer l'investissement, un « choc fiscal » réduirait les impôts de production contre la suppression d'aides inefficaces. L'innovation est mise en avant : former chaque année 50 000 femmes scientifiques et bâtir une Europe compétitive, ouverte sur le Mercosur et ses partenaires, pour ne pas laisser la Chine signer à sa place.

Pour le PS « un autre chemin existe » !

Le plan du PS prévoit de réduire le déficit de 21,7 milliards d'euros 2026, environ deux fois moins que les 44 milliards proposés par le premier Ministre, avec 14 milliards d'économies « sans mettre à contribution les travailleurs et les services publics », et 26,9 milliards de recettes nouvelles, pesant « d'abord sur les grandes fortunes ». Il ambitionne de réduire le déficit à 5 % en 2026, contre 4,6 % visé par le gouvernement, et propose de descendre sous la barre symbolique des 3 % à l'horizon 2032 plutôt qu'en 2029.

19,2 milliards seraient consacrés à l'investissement, au soutien au pouvoir d'achat et au financement de la suspension immédiate de la réforme des retraites, le PS promettant à nouveau le retour de l'âge de départ à 62 ans contre 64 aujourd'hui.

Le PS propose également une baisse ciblée de la CSG (contribution sociale généralisée) pour les salaires jusqu'à 1,4 SMIC, compensée par la création d'une taxe de 2 % sur les patrimoines de plus de 100 millions d'euros, inspirée par l'économiste Gabriel Zucman et censée rapporter 15 milliards d'euros.

Pour Olivier Faure, avec le PS, ce sera une autre manière de gouverner sans recourir au 49-3.

Source : ladepeche.fr

M.U.

Quels sont les congés exceptionnels pour événements familiaux ?

Qu'est-ce qu'un jour de congé exceptionnel ? Définition et objectifs

Les congés exceptionnels , dit aussi congés pour évènements familiaux, sont des périodes d'absence accordées aux salariés pour faire face à des événements particuliers pouvant survenir dans leur vie personnelle ou familiale.

Ils permettent au salarié d'articuler sa vie professionnelle et sa vie privée.

Quelles sont les situations ouvrant droit à un congé exceptionnel (mariage, deuil, etc.) ?

Le salarié a le droit, sous réserve de justifications, de bénéficier d'un congé exceptionnel pour les raisons suivantes (1) :

- pour célébrer son propre mariage ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- pour assister au mariage de son enfant ;
- pour chaque naissance, le père a droit à un congé, et le conjoint ou le concubin de la mère, ainsi que la personne liée à elle par un PACS, peut également bénéficier de ce congé ;
- pour accueillir un enfant placé en vue de son adoption ;
- suite au décès d'un enfant ;
- en cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- pour faire face à l'annonce d'un handicap survenant chez un enfant ;
- un congé est également prévu en cas d'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

Une convention collective peut prévoir d'autres événements (anniversaire, décès d'un grand-parent, etc.). Pensez à la consulter.

Tous les salariés peuvent-ils demander des jours de congés exceptionnels à leur employeur ?

Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel) peuvent bénéficier de jours de congés exceptionnels pour évènement familial. Les apprentis peuvent également en bénéficier.

En revanche, les stagiaires n'étant pas des salariés de l'entreprise, ils ne peuvent en principe, pas y prétendre. Cependant, l'employeur peut tout à fait lui accorder une autorisation d'absence pour se rendre à l'un de ces évènements familiaux ou cette possibilité peut également être prévue dans la convention collective ou un accord applicable au sein de l'entreprise.

Quelles sont les règles concernant les durées de ces absences pour congés exceptionnels ?

La durée des congés exceptionnels peut-elle être prolongée par des conventions collectives ou des accords d'entreprise ?

La durée des différents congés pour événements familiaux est déterminée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Cependant, la durée de ces congés ne peut pas être inférieure aux valeurs mentionnées dans le Code du travail.

Dans le cas contraire (lorsque les durées conventionnelles sont inférieures à celles prévues dans le Code du travail), l'employeur doit appliquer les durées légales (fixées par la loi dans le Code du travail).

Bon à savoir :

Lorsqu'aucun accord n'existe en la matière ou que la convention collective (applicable le cas échéant) ne prévoit aucune disposition particulière, l'employeur doit appliquer le Code du travail et les durées légales fixées.

Combien de jours de congés exceptionnels pour évènement familial doivent être accordés au salarié ?

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le salarié bénéficie des congés prévus par le Code du travail et dont les durées ne peuvent être inférieures à celle prévues dans ledit Code.

Les durées des congés exceptionnels pour évènement familial, mentionnées en jours ouvrables, sont les suivantes :

Événement familial	Nombre de jours à accorder
Mariage d'un salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent	14 jours
Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours

Les congés exceptionnels sont accordés sans condition d'ancienneté. Tous les salariés peuvent donc en bénéficier, même s'ils sont nouvellement embauchés.

L'employeur peut-il décompter les jours de congés exceptionnels pris par le salarié de ses jours de congés payés ?

L'employeur ne peut pas décompter les congés exceptionnels des congés payés du salarié. Ces congés se cumulent.

La nature des congés exceptionnels est de permettre au salarié de s'absenter du travail pour un événement familial. Il ne s'agit donc pas de jours de repos à proprement parler, comme c'est le cas avec les congés payés.

En revanche, si l'événement a lieu pendant les congés payés, l'employeur n'a pas à accorder les congés exceptionnels au salarié, lequel est déjà absent de l'entreprise (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Dernières mesures ayant impacté les congés exceptionnels : des durées allongées

Depuis le 21 juillet 2023, certains congés pour événements familiaux ont été allongés :

- le congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant s'est vu augmenté de 2 à 5 jours ;
- le congé pour le décès d'un enfant a été allongé de 5 à 12 jours. Dans les cas où l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le congé a été porté de 7 à 14 jours.

Quelle est la procédure pour demander des congés exceptionnels ?

Existe-t-il un formalisme particulier pour demander des congés exceptionnels ?

Le Code du travail n'impose pas de modalités particulières au salarié pour formuler une demande de congé exceptionnel (lettre simple ou remise en mains propres contre décharge, mail...).

Néanmoins, une convention ou un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques.

L'employeur peut également mettre en place une procédure interne permettant aux salariés de faire une demande de congé exceptionnel.

Exemples :

Mise en place d'un formulaire pour soumettre la demande, et la désignation d'une personne responsable pour traiter ces demandes.

Le salarié doit-il transmettre à l'employeur un justificatif particulier ?

Le salarié est tenu de justifier de son absence et l'employeur peut lui demander un justificatif (copie de l'acte de mariage, extrait d'acte de naissance ou de décès, etc.).

S'il reprend son poste sans avoir apporté une justification à son absence, il peut faire l'objet d'une sanction pour absence injustifiée.

Quel est l'impact des congés exceptionnels sur la rémunération ?

La prise de congés exceptionnels n'entraîne pas de réduction de la rémunération pour le salarié. Le salaire tient compte, le cas échéant, de l'indemnité journalière perçue.

Comment les congés exceptionnels sont-ils comptabilisés dans le calcul des congés payés annuels ?

Les jours de congés exceptionnels sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Litige relatif aux congés exceptionnels : compétence du conseil de prud'hommes

En cas de différend relatif notamment au refus de l'employeur d'accorder des jours de congés exceptionnels, le Conseil de Prud'hommes est compétent pour intervenir.

Le salarié doit former sa contestation devant le CPH qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Quels sont les risques encourus par l'employeur en cas de non-respect des obligations relatives aux congés exceptionnels ?

Les employeurs qui ne respectent pas les dispositions légales en matière de congés s'exposent à une amende de 1 500 €, augmentée en cas de récidive.

Bon à savoir :

L'employeur qui ne respecte pas les droits des salariés en matière de congés exceptionnels, et plus généralement en matière de congés payés, impacte également les conditions de travail des salariés et la qualité de vie au travail (QVCT/QVT).

Source : juritravail.com

Assemblée générale 2025 du SNEN-CFTC : un temps fort syndical à Sète

C'est à Sète que les différentes sections du Syndicat National de l'Energie Nucléaire SNEN-CFTC, se sont retrouvées pour leur Assemblée générale 2025 du 22 au 24 septembre dernier. Un rendez-vous marqué par une belle mobilisation des sections et la participation active des adhérents et des mandatés, en présence de deux représentants locaux de la délégation des retraités et préretraités.

Bilan, perspectives et formation

L'assemblée a d'abord été l'occasion de dresser le bilan de l'année écoulée. Les échanges ont permis de mesurer tout le chemin parcouru et de mettre en perspective les priorités à venir.

Un temps fort a également été consacré à la formation « Communication » de la Fédération, en vue des élections professionnelles de 2027, avec l'objectif d'outiller les élus pour mieux représenter et défendre les salariés.

Avec la nouvelle direction du CEA (nomination d'une Administratrice générale du CEA et de son équipe et du directeur des ressources humaines) un nouveau dialogue social voit le jour avec de nombreux sujets de négociation à venir, notamment la convention collective. Le plan de travail de groupes thématiques pour la fin de l'année 2025 et pour 2026 a ensuite été détaillé, confirmant le dynamisme et l'envie collective de construire des actions concrètes. Les débats ont été riches, animés, mais toujours constructifs, témoignant d'une vraie vitalité et cohésion syndicale.

Deux nouvelles nominations saluées

Les participants ont chaleureusement applaudi deux nominations importantes :

- Antoine Dupret : désigné Conseiller scientifique CFTC, auprès du Conseil scientifique dirigé par le Haut-Commissaire à l'Énergie Atomique
- Pierre Callejon : désigné représentant de la commission des retraités auprès du Conseil syndical.

Ces nominations renforcent l'ancrage et la diversité des compétences au sein du collectif.

Une confiance renouvelée

En clôture, la présence du Président de Fédération a donné une dimension particulière à cette Assemblée générale. Il a tenu à réaffirmer sa confiance dans la force et la cohésion du collectif SNEN-CFTC, rappelant la volonté partagée d'être un acteur syndical engagé et représentatif lors des prochaines échéances électorales.

Le Syndicat SNEN-CFTC

Le Syndicat des Mineurs CFTC a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre ami Serge BOULINGUEZ, survenu subitement le 10 octobre 2025 dans sa 79ème année.

Militant syndical de longue date, Serge a consacré sa vie à la défense du droit des salariés et a œuvré sans relâche pour la justice sociale. Il était membre du Conseil syndical des Mineurs et Président du Conseil Territorial Nord de Filieris.

Nos pensées les plus sincères vont à sa famille, à ses proches et à l'ensemble du mouvement syndical qu'il a tant marqué par son dévouement et sa gentillesse.

Le Syndicat des Mineurs CFTC

Mobilisés à Metz pour la justice sociale

Le 18 septembre dernier, la CFTC Continental était présente à Metz aux côtés des autres organisations syndicales pour participer à la manifestation intersyndicale contre le budget d'austérité annoncé par le gouvernement.

Une mobilisation essentielle, dans un contexte où les choix budgétaires menacent les services publics, les droits sociaux et la qualité de vie des travailleuses et travailleurs.

Notre présence sur le terrain témoigne de notre engagement constant pour une société plus juste, plus solidaire et respectueuse du travail de chacun. Face aux coupes budgétaires et aux reculs sociaux, il est plus que jamais nécessaire de faire entendre notre voix.

Nous appelons toutes et tous à rester mobilisés. L'avenir ne se construit pas dans le silence, mais dans l'action collective. C'est ensemble que nous défendrons nos droits, notre dignité, notre avenir et celui de nos enfants.

Jonathan CHERRIER

Secrétaire général
CFTC Continental

Hommage aux victimes de la Catastrophe du Puits Vouters

Le temps passe mais cette catastrophe minière majeure du 30 septembre 1976 reste présente dans la mémoire et le cœur des familles et des camarades de ceux qui ont disparu pour toujours en cette funeste journée.

Cela fait aujourd'hui, mardi 30 septembre 2025, 49 ans que 16 mineurs ont perdu la vie au fond du Puits Vouters à 1036 m de profondeur dans un incendie suivi d'une explosion, sans avoir jamais pu être remontés à la surface. Les années se suivent et se ressemblent, le temps atténue peut-être la douleur mais n'efface pas le traumatisme. Syndicats, Associations de mineurs, anciens responsables des HBL et bien sûr les familles et camarades étaient présents en nombre.

Le maire de Freyming-Merlebach a une fois de plus rappelé le rôle prédominant de la corporation minière dans la reconstruction économique du pays ; sans oublier que le Puits Vouters était le plus grand puits de mines d'Europe à la fin des années 50 et battait des records de production. Le site de Vouters va être réhabilité afin de pérenniser ce patrimoine immobilier. Le devoir du souvenir est essentiel pour la postérité.

Gilbert Nimeskern et Francis Tiser ont déposé la gerbe pour la CFTC.

Dans un an, cela fera 50 ans et rendez-vous est déjà pris pour le 30 septembre 2026.

M.U.

CFTC Continental Sarreguemines : Pierre Rubeck, 10 ans déjà

Il y a dix ans, le 8 décembre 2015, Pierre Rubeck nous quittait. Son absence laisse encore aujourd'hui un vide immense au sein de notre syndicat CFTC Continental, mais son souvenir demeure profondément ancré dans nos cœurs et nos engagements.

Président de la CFTC Continental, Pierre était bien plus qu'un dirigeant : il était une voix, une présence, un repère. Son dévouement sans faille à la défense des droits des salariés, sa rigueur, son humanité et son sens du dialogue ont marqué durablement notre organisation. Il savait écouter, comprendre et agir avec justesse, toujours guidé par les valeurs de la CFTC : Dignité, Solidarité, Respect.

En ce dixième anniversaire de sa disparition, nous lui rendons hommage avec émotion et gratitude. Que son exemple continue d'inspirer celles et ceux qui poursuivent le chemin qu'il a tracé.

À Pierre, avec respect et affection

Les membres de la CFTC Continental

Formations fédérales

À Dijon...

Une formation Initiation droit du travail a réuni 17 stagiaires à Dijon, du 17 au 19 septembre 2025.

Ouardia Lombardi et Michael Petit ont animé cette formation.

Les thèmes suivants ont été traités:

- Initiation droit social
- La sécurité sociale
- La branche Maladie
- La branche ATMP
- Règles générales
- Définition et caractéristiques
- Invalidité
- Maintien dans l'emploi
- Inaptitude.

Comme toujours, cette session de formation s'est très bien passée, suscitant tout l'intérêt et l'attention des stagiaires.

Maurice STELLA

À Niederbronn...

La formation CSE s'est tenue à Niederbronn du 08 au 10 octobre. 13 stagiaires ont participé à cette session animée par Michael Petit et Ouardia Lombardi.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Connaître les modalités de mise en place d'un CSE
- Identifier les attributions du CSE et ses règles de fonctionnement
- Maîtriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentation du personnel.

Le dernier jour le groupe VYV est intervenu sur le thème du PLFSS.

Prochain rendez-vous en novembre sur les RPS.

Et surtout portez-vous bien et gardez le cap !

À très vite

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2026

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 !

Les demandes d'inscription sont validées 2 mois avant le début de la formation. Vous ne pourrez plus vous inscrire deux fois à une formation sur le même thème, afin de laisser la place à d'autres militants. 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 2026
du 14 au 16 janvier
DIJON
DS/RSS

Février 2026
du 11 au 13 février
NIEDERBRONN
Négociations collectives

Mars 2026
du 11 au 13 mars
DIJON
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)

Avril 2026
du 15 au 17 avril
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)

Mai 2026
du 27 au 29 mai
LA PETITE PIERRE
Communication

Juin 2026
du 17 au 19 juin
NIEDERBRONN
Développer sa section

Septembre 2026
du 09 au 11 septembre
DIJON
Juridique

Octobre 2026
du 14 au 16 octobre
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Novembre 2026
du 18 au 20 novembre
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux (RPS)

Décembre 2026
du 09 au 11 décembre
PARIS
Formation initiale des mandatés et élus (FIME)

Novembre 2025
du 19 au 21 novembre
NIEDERBRONN
RPS
Complète

Décembre 2025
du 10 au 12 décembre
PARIS
FIME
Complète

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

santé apgis prévoyance solidarité

Engagés à vos côtés

Partenaire de la protection sociale
pour
l'Industrie Pharmaceutique
les Pharmacies d'officine
la fabrication et commerce
des produits pharmaceutiques,
parapharmaceutiques
et vétérinaires

apgis.com
Contactez-nous
au 01 49 57 45 06
ou 01 49 57 16 50

apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex.

“ Pour protéger mes salariés, ma mutuelle compose la solution parfaite.”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une offre santé labellisée pour vos salariés, conforme à vos obligations conventionnelles et adaptée à votre secteur d’activité.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous au 01 86 65 74 73
ou sur **aesio.fr**

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 24-205-032-4