



La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

Faire germer
la graine
CFTC

n°119 Mars - Avril 2024 - Prix 1 €

Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant - aidé » sa priorité.

Nous avons développé une plateforme avec un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme dédiée.



Accédez à la plateforme

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

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

- 11 millions** d'aidants en France *
- 54 %** ignorent qu'ils sont aidants *
- 60 %** des aidants sont des actifs **
- 80 %** travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues** (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

* Enquête BVA.
** Étude Harris Interactive - Groupe VYV 2020.



0398-1122

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 169500E061LL140F52, DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © Gettyimages - 1272



Les mots du Secrétaire général et du Président

Cher(e)s Adhérent(e)s de la CFTC CMTE,

Cela fait bientôt un an que notre congrès s'est tenu à Metz, et je suis ravi de partager avec vous les progrès réalisés depuis lors, conformément à notre feuille de route établie lors du congrès.

Dans la continuité des précédentes mandatures, notre Fédération CFTC CMTE s'est fixée comme objectif prioritaire d'améliorer la communication et d'accroître notre représentativité. Je suis heureux de vous annoncer que le premier objectif a été atteint, et vous verrez bientôt apparaître un livret d'accueil fédéral CMTE. Ce livret sera mis à disposition de tous les nouveaux adhérents afin de les informer sur leurs droits et de leur fournir les contacts utiles.

Petit focus sur notre représentativité : nous avons obtenu d'excellents résultats grâce à votre implication dans les entreprises et nous pouvons suivre l'évolution de notre représentativité grâce aux remontées de nos sections et syndicats. N'hésitez pas à nous transmettre vos propres résultats afin que nous puissions mettre en valeur votre implication au sein de vos entreprises dans nos supports de communications.

Il est crucial que tous nos élus nous fassent part des difficultés rencontrées sur le terrain, afin que la Fédération CFTC CMTE puisse leur apporter son soutien en cas de besoin. Que ce soit face à des plans de sauvegarde de l'emploi ou lors de négociations d'entreprise, n'hésitez pas à nous solliciter pour que nous puissions vous accompagner et vous épauler.

La Fédération CFTC CMTE organisera également des rencontres tout au long de l'année, y compris des journées d'échanges, afin que vous puissiez nous faire part de vos attentes. Ces rencontres pourront également se dérouler sous forme de webinaires pour plus de flexibilité.

Dans l'actualité récente, vous avez entendu parler de deux nouveaux accords ANI signés par la CFTC. Le premier concerne le Compte Épargne Temps Universel (CETU), tandis que le second porte sur la reconversion professionnelle. Nous nous ferons un plaisir de vous transmettre ces accords sur demande.

En conclusion, je tiens à vous remercier tous d'avoir pris connaissance de cet éditorial. C'est pour moi un honneur de m'adresser à vous par cette rubrique en qualité de Secrétaire général de la Fédération CMTE, et je suis déterminé de continuer à travailler avec vous toutes et tous pour concrétiser davantage les avancées de notre Motion d'Orientation validée collectivement.

Bien à vous tous

Éric SEKKAI
Secrétaire général fédéral

Cher(e)s amis(e)s

Je souhaite terminer ce mot du Secrétaire général et du Président en vous rappelant les dates de la prochaine élection importante qui aura lieu dans les TPE qui se déroulera du 25 novembre au 09 décembre 2024. Nous vous invitons à vous mobiliser dès à présent vous militant(e)s CFTC CMTE, que ce soit au sein de vos structures ou auprès de vos proches afin de nous aider à faire campagne pour la CFTC. Vous pouvez aussi entrer en contact avec les salariés des TPE proches de chez vous en leur faisant savoir qu'ils vont être appelés très prochainement aux urnes afin de désigner leurs représentants. Cette prise de contact permettra en particulier de présenter le programme de la CFTC et de les faire voter en faveur des candidats que notre belle organisation syndicale CFTC présentera.

La Confédération a créé à cette fin une adresse électronique par le biais de laquelle les militant(e)s de la CFTC peuvent poser des questions, demander des renseignements ou, tout simplement, manifester leur souhait de s'engager dans la campagne (tpe2024@cftc.fr).

Je sais que je peux compter sur votre implication dans cette élection des TPE.

Bien à vous

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire



→ Le mot du Président 3

→ Le dossier du mois 4/9

- Dégâts miniers : le combat d'une vie

→ Actualités sociales 10/13

- Rapport parlementaire en vue du projet de la loi dit PACTE II
- Orientations stratégiques SANOFI 2024-2026
- Nouveau coup dur pour les mineurs !

→ Des Chiffres et des Dettes 14-15

→ Le Billet d'humeur - Brève 16

→ L'avis des nôtres - des autres 17

→ Les Infos Utiles 18-19

- Congés payés : connaissez-vous vos droits

→ La vie du mouvement 20/23

- Un dernier conseil territorial Filiaris Nord
- Commémoration
- Formations fédérales
- Plan formation 2024



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.A.P. : 0226 S 05940

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

Prix au numéro : 1 €

Abonnement annuel : 6 €

de soutien : 15 €

Dépôt légal :

2^{ème} trimestre 2024

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6

66131 SARRERBRUCK

Dégâts miniers

1986-2024 : Le combat d'une vie !

Cela fait maintenant 38 ans, près de la moitié d'une vie, que la population de Rosbruck, mais aussi de Cocheren et Morsbach mène un combat sans fin tout d'abord contre les Houillères du Bassin de Lorraine, les Charbonnages de France et maintenant contre l'État pour faire reconnaître la faute de l'exploitant quant aux dégâts miniers causés par l'exploitation du « champ de Cocheren ».



Les désordres en surface sont apparus à partir de 1986, moment auquel la décision a été prise de ne plus remblayer les galeries d'où avait été extrait le charbon sous cette zone, et ceci pour des raisons économiques.

En prenant cette décision, l'exploitant HBL a, en toute connaissance de cause, laissé les dégâts s'installer en surface sans informer au préalable la population des risques encourus pour les habitations et les infrastructures communales.

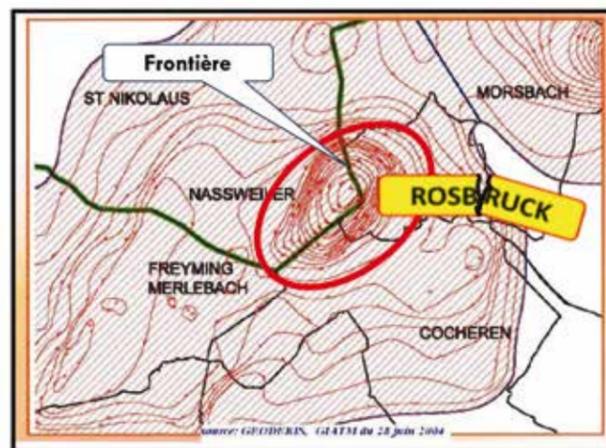
La seule cause est bel et bien le foudroyage avec ses multiples conséquences. Cette méthode consiste à enlever le charbon sans jamais combler le vide laissé derrière l'exploitation. Le maximum de rendement était recherché et ce « quoi qu'il en coûte ». La haveuse creuse et derrière tout s'écroule.



Ce qui devait arriver est arrivé ! Des effondrements se sont produits en surface avec en prime des secousses sismiques à répétition. Dès 1987 les premiers effondrements ont commencé et se sont amplifiés jusqu'à la fin de l'exploitation en 2003 et les quelques années qui suivent. Des crevasses apparaissent encore actuellement.

Le centre de la cuvette d'affaissement se situe principalement à Rosbruck et à Nassweiler (commune limitrophe allemande). Sont également concernées, les communes de Cocheren et Morsbach se trouvant sur les bords de la cuvette.

Cuvette d'affaissement



Hormis les affaissements, la deuxième conséquence du foudroyage aura été les nombreux séismes qui ont secoué les maisons et leurs habitants sur toute la zone concernée de 1986 à 2003. Ceux-ci ont été provoqués par des ruptures de roches lors des effondrements de terrain. L'un des plus importants a provoqué la mort d'un mineur et a fait 8 blessés en veine Frieda 5, le 21 juin 2001.

Ces tremblements de terre ressentis jour et nuit ont suscité de fortes inquiétudes et angoisses au sein de la population de Cocheren, Rosbruck et à Nassweiler de l'autre côté de la frontière en Allemagne.

Le nombre de séismes enregistrés entre 1988 et 2007 est impressionnant. La terre a tremblé 1384 fois, allant d'une magnitude 1 à 5 sur l'échelle de Richter.

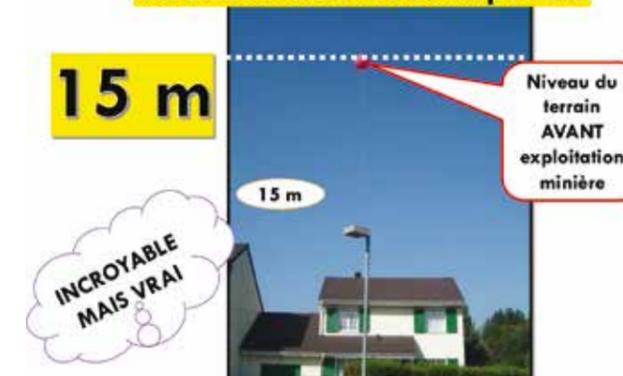
Ces 1384 séismes sur une période de 19 ans donnent une moyenne de 72 secousses par an, soit 6 par mois et une tous les 5 jours durant 19 ans. En estimant que ces 1384 séismes aient duré en moyenne 2 secondes, cela nous fait 2768 secondes divisées par 60 = 46 minutes. Les habitations et infrastructures en surface ont donc été secouées durant environ 46 minutes, et ceci n'est qu'une estimation.

Quel édifice, réseau de distribution eaux, gaz etc est conçu pour résister à de tels contraintes sans dommages ?

Les conséquences du foudroyage sont incontestables et irréversibles !

Il s'en sont suivis des affaissements du terrain avec la mise en pente des maisons et des réseaux.

Un effondrement très important



Le point le plus bas se trouve à Rosbruck avec un effondrement de 15 mètres, soit la hauteur d'un immeuble de 5 étages.

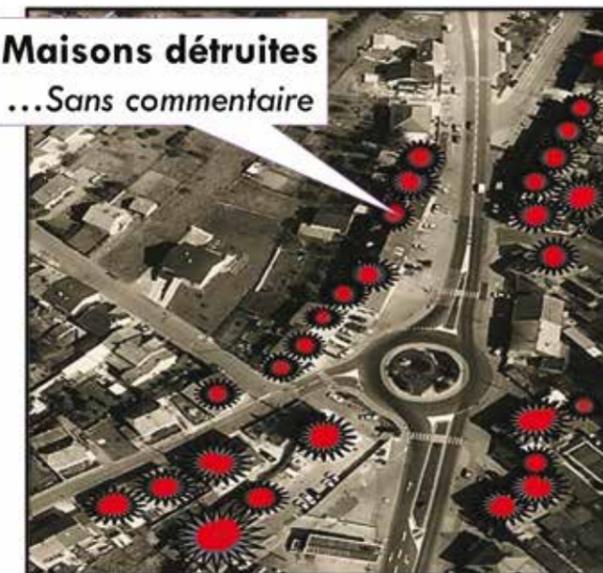
Le terrain est descendu de 15 m



Une cuvette s'est formée là où les maisons étaient initialement à l'horizontale, mettant les habitations en pente avec d'innombrables fissures, les rendant pour certaines inhabitables et irréparables. Les pentes peuvent atteindre 3 %, au-delà l'habitation est vouée à la destruction.

Aujourd'hui certaines présentent encore des pentes de 2,8 à 2,9 %. De nombreuses maisons ont déjà été arrachées ainsi que l'église de Rosbruck.

Maisons détruites ...Sans commentaire



À une époque où l'on traque les passoires thermiques, ces maisons fissurées sont à la limite de l'insalubrité avec entrées d'humidité, moisissures et déperdition thermiques. On note également l'inversion du sens d'écoulement des eaux dans les gouttières ; les murs sont inondés provoquant une humidité permanente.

Prenons l'exemple de Rosbruck, commune de 800 habitants, où 80 maisons sur 340 ont dû être détruites, soit 23 % du village. 80 autres ont été relevées, 200 maisons sont en pente et un quartier complet est en zone inondable.

À Cocheren également, de nombreuses maisons ont été arrachées, certaines relevées et d'autres en pente.

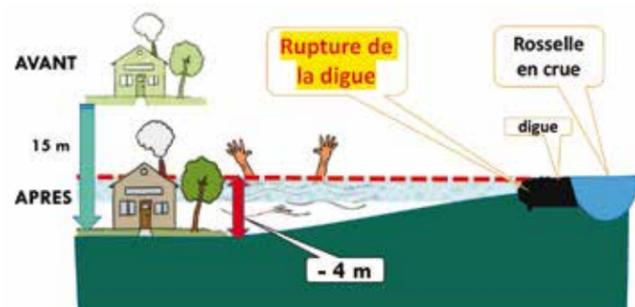
On ne compte pas les ruptures de canalisations, crevasses qui apparaissent au bord de l'autoroute, sur la route principale qui traverse Cocheren et Rosbruck, mais aussi dans les jardins des particuliers ou le terrain communal, notamment à Rosbruck où le patrimoine est fortement impacté et le préjudice estimé à 8 M€ par les experts.

Une autre conséquence de l'affaissement du terrain est l'inversion des pentes.

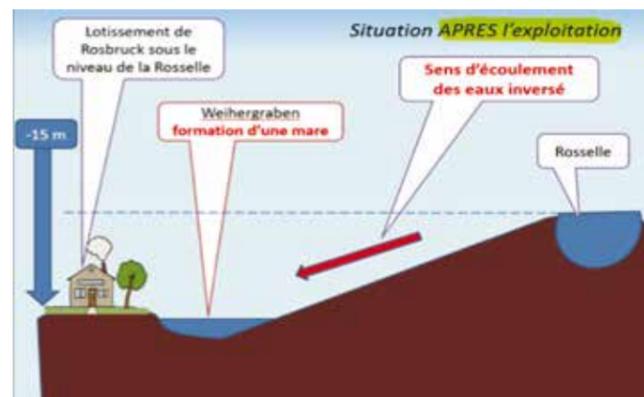
Avant l'exploitation, les eaux pluviales et les eaux usées de Rosbruck et Nassweiler s'écoulaient par gravité vers la Rosselle et vers la station d'épuration de Marienau. Or, après l'exploitation et l'affaissement de 15 mètres, un quartier entier se trouve sous le niveau de la Rosselle.

Le plan de prévention de la Préfecture de Moselle décrit ce qui pourrait arriver en cas de crue et de rupture de la digue de la Rosselle. Le lotissement se trouvant au fond de la cuvette serait submergé et certaines maisons se trouveraient sous 7 mètres d'eau.

En 2014, la Préfecture avertit d'un danger réel et de « **risque grave pour la vie humaine** ».

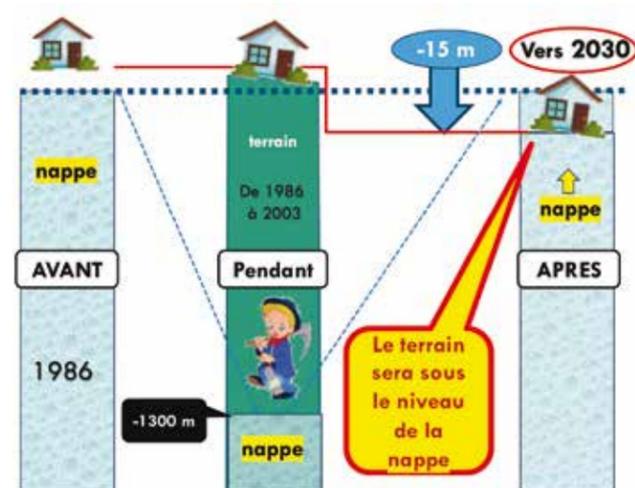


Avec l'inversion des pentes, les eaux pluviales ne pouvant plus s'écouler naturellement, elles forment des mares dans le Weihergraben. Le problème est le même pour les eaux usées.



Nous avons publié dans la Comète n°96 d'août-septembre-octobre 2019 un dossier sur la remontée de la nappe phréatique. Vous pouvez le consulter sur le site de la Fédération cftc-cmte.fr.

Cette remontée est en cours actuellement à raison de 3 à 4 mètres par an.



Les Houillères du Bassin de Lorraine ont fait descendre artificiellement le niveau de l'eau en sous-sol. L'exploitation minière est donc la seule cause de la remontée de la nappe.

La nature reprend ses droits et ce qui devait arriver arrivera. Les maisons construites dans les années 80 au-dessus

de la nappe, qui se trouvait à l'époque à 1300 m, se retrouveront vers 2030 sous son niveau lorsque celle-ci aura repris son niveau d'origine. Elle se trouve actuellement à environ 40 m de la surface.

La loi rend l'état responsable de l'après-mines et garant de la réparation des dommages, même si ça ne l'arrange pas.

Le code minier – Article L155-3 (on note que l'article 75 est remplacé par l'article L155-3 dans le nouveau code minier) :

« L'exploitant, ou à défaut le titulaire du titre minier, est responsable des dommages causés par son activité... »

En cas de disparition ou de défaillance du responsable, l'État est garant de la réparation des dommages... »

Durant la période d'exploitation et quelques années après son arrêt, le service des dégâts miniers devait assurer les réparations et les indemnités des sinistres. Or, ce service appliquait de façon arbitraire ses propres règles et tarifs en décrétant notamment qu'il fallait une pente de 30 mm/m pour prétendre au relevage.

Les indemnités se faisaient « au bon vouloir » des HBL, profitant de la situation d'infériorité des sinistrés face aux techniciens du service. D'autre part, les indemnités étaient la plupart du temps fortement sous-estimées.

Les sinistrés qui acceptaient une transaction avec les HBL devaient renoncer à tous recours ultérieurs. « Au nom de la loi », ils ne peuvent plus aller en justice pour contester les sommes ridicules qu'ils ont obtenues. Pour ceux qui ont essayé, ils ont été rejetés par la justice et n'ont plus le droit de s'exprimer pour demander réparation d'un préjudice dont l'indemnisation était sous-évaluée. Sachant que la situation n'est pas figée et que les dommages sont susceptibles d'évoluer, c'est une étrange conception de la justice.

Les procès...

Le premier procès

Le préjudice de pente non indemnisé

Le 7 mars 2007, 52 familles de Rosbruck, Cocheren, Morsbach et Forbach ont déposé, par l'intermédiaire de leur avocat, une procédure en justice au TGI de Sarreguemines contre l'exploitant minier.

Le 14 septembre 2010, le TGI déboute 3 familles et condamne HBL/CDF à indemniser 49 familles en moyenne à 65 % de leurs demandes, basées sur le barème du FGAO (Fonds de garantie des assurances obligatoires), et non sur le barème des HBL/CDF trop fortement minoré.

Malgré un jugement qui ne privilégiait franchement personne, HBL/CDF, sous la tutelle de l'État, a fait appel de cette décision.

Le 10 avril 2014, notre avocat prenant la relève à la Cour d'Appel de Metz, a plaidé les intérêts des familles devant le juge en juillet 2015. Le 22 octobre de la même année, la Cour d'Appel annule la décision du TGI de Sarreguemines. 5 autres familles sont déboutées et des expertises au cas par cas sont ordonnées pour les 44 autres. Un expert est missionné par le tribunal et devra rendre les rapports d'expertise pour fin 2016, en vue d'un jugement après réception de l'ensemble des rapports.

Or, fin 2020, seulement 16 rapports avaient été rendus, ce qui fait une moyenne de 4 par an. L'intervention du Sénateur Mizzon auprès du Garde des Sceaux Dupont-Moretti a sans doute fait bouger les choses. La nouvelle Présidente du Tribunal en place depuis début 2022, a informé que les dossiers déjà remis à la Cour seront plaidés le 14 décembre 2022, mais cette date a été reportée d'une année au 9 novembre 2023. Au vu de leurs spécificités individuelles, les dossiers ne seront pas plaidés, la Cour ne saisira que les écrits en dehors de toute oralité, la plaidoirie étant juridiquement inutile. Les jugements interviendront à partir de mi-mai, et pourront s'étaler sur toute l'année 2024.

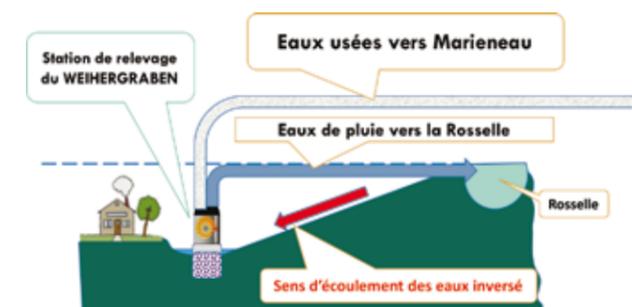
En février de cette année, sur les 44 dossiers, 7 familles, dont les maisons ont été expertisées en 2016, n'avaient toujours pas reçu le rapport d'expertise au bout de 8 ans.

Les avocats de Bercy ont fait traîner cette procédure pendant 17 ans et ont tout fait pour faire rejeter en bloc l'ensemble des doléances. L'Agent judiciaire de l'État (AJE) conteste invariablement toutes les demandes malgré le retard considérable pris dans la remise des rapports, l'évolution des désordres, la légèreté des expertises et les faibles coûts de remise en état.

L'AJE joue la montre et 18 personnes qui ont entamé cette procédure ne sont déjà plus de ce monde.

Il reste l'espoir que tout le travail effectué et les efforts déployés par l'avocat des familles portera ses fruits et que justice sera enfin rendue.

Les risques d'inondation



Hormis la mise en pente des maisons, se rajoute le risque d'inondation dans la zone de Rosbruck. Les pouvoirs pu-

blics ont construit la station de relevage du Weihergraben pour évacuer les eaux.

Ces installations sont vouées à fonctionner pour l'éternité avec un entretien permanent, une consommation d'électricité importante pour remonter des tonnes d'eau sur une hauteur de 15 mètres. Ces désordres font suite aux dégâts miniers et le coût onéreux du pompage devrait être à charge de l'État et pas des collectivités locales.



Par ailleurs, la digue construite en 1994, suite à une mauvaise conception, a dû être rehaussée en 2008 ; le point bas de Rosbruck se trouve à 4,5 m en dessous.

En 2014, la Préfecture de Moselle a publié un projet de modification de l'ancien plan de prévention des risques datant de 2002, ceci pour se couvrir en cas de sinistre. Ce risque a été présenté comme étant « naturel ». Or, tout prouve que sans l'exploitation minière, il n'y aurait pas eu d'affaissement, donc pas de risque d'inondation. La qualification de « naturel » n'est en ce sens pas acceptable. Ce projet de modification n'est à ce jour toujours pas approuvé, mais il faut faire comme s'il l'était en attendant. Pourquoi un tel retard de 10 ans ?

Le scénario de crue et de rupture de la digue provoquerait l'inondation du lotissement et l'arrêt du pompage des eaux usées, qui se mélangeront à l'eau de la Rosselle. C'est ce qui a été retenu par les services de la Préfecture pour établir son projet de modification du plan de prévention et l'étendue de la zone rouge qui en découle.

Le deuxième procès

Préjudice pour classement en « zone rouge »

Il s'agit là d'une procédure pour perte de valeur des maisons situées en zone rouge inondation. Suite à la modification du plan de prévention des risques naturels inondations, 39 maisons sont ainsi placées en zone rouge inondations dans le vallon du Weihergraben affaissé de 15 mètres pour se retrouver aujourd'hui à -4 mètres sous le lit de la Rosselle. Comme relaté précédemment,

il ne s'agit pas d'un risque naturel mais bel et bien de la conséquence de l'exploitation minière.

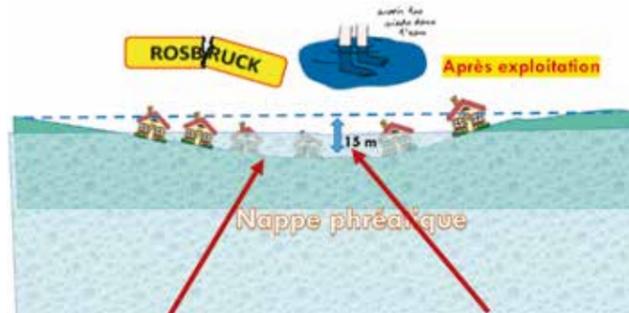
Sans réponse de la Préfecture à la pétition lancée pour faire classer en risque minier inondation, l'affaire a été portée en justice. Ainsi, le 15 décembre 2015, 24 familles situées dans ce vallon ont assigné CDF/l'État au TGI de Sarreguemines, pour la perte vénale de leurs maisons avec un préjudice de jouissance.

Le 16 janvier 2017, l'expert a débuté ses expertises au cas par cas. Cette fois-ci les expertises furent de qualité et ont fortement irrité les avocats de l'AJE qui, en 2021, ont tenté de faire annuler celles-ci et demandé un nouvel expert, ce qui a été rejeté par le TGI suite à la plaidoirie de l'avocat des familles.

Le 18 janvier 2022, le TGI de Sarreguemines condamne l'État venant aux droits de CDF à verser à l'ensemble des plaignants la somme de 10 000 € pour la perte vénale de leurs maisons, sans prendre en compte les expertises effectuées et payées 5 600 € par famille. D'autre part, les avocats de Bercy ont une fois de plus fait appel pour 9 familles et surtout pour 10 000 €. Le message est clair, l'État ne veut pas reconnaître les préjudices liés à l'exploitation minière !

Le risque d'inondation par remontée de la nappe phréatique

Les sinistrés en pente et exposés au risque d'inondation en cas de crue de la Rosselle, sont également exposés au risque d'inondation par remontée de la nappe phréatique. Du fait de l'affaissement du terrain de 15 mètres, celle-ci reprendra inévitablement son niveau d'origine et plongera un quartier entier sous les eaux.



La nappe phréatique sous Rosbruck est en partie affleurante, voire artésienne dans une zone aux aléas très élevés ; dans la zone aux aléas élevés, elle serait sub-affleurante et dans celle aux aléas faibles, la nappe se trouverait au-delà de 3 mètres de profondeur.

Les pouvoirs publics prévoient, le moment venu, de mettre en place des pompes pour maintenir le niveau la nappe sous les maisons. 4 forages de rabattement de 100 m³/h unitaire (voire 200 m³/h) sont prévus ; 2 à Rosbruck et 2 à Nassweiler. Les 4 pompes pourraient pomper 3 à



6 piscines olympiques par jour, sans parler des coûts que cela engendra à perpétuité. Les maires de la région ne veulent pas payer et montent au créneau. Comme toujours, l'État, responsable, essaie de transférer les dépenses de pompage aux collectivités locales.

Les habitants des communes concernées et de Rosbruck en particulier sont submergés par l'angoisse ; ils s'interrogent sur leur avenir et se sentent abandonnés. Les secousses minières, les dégradations causées à leurs habitations, totalement ou partiellement détruites, le mépris d'une justice qui n'en est plus réellement une, plongent les habitants dans une angoisse permanente. Qui ne serait pas dans de telles circonstances ?

De nombreux seniors sont dans cette situation difficile à vivre au quotidien. Ils ont passé une grande partie de leur vie à se battre et craignent maintenant de devoir quitter leur maison et la vendre, mais à qui et à quel prix ? sachant qu'il faut déclarer aux potentiels acquéreurs que la maison se trouve dans une zone à risque.

À noter également que les primes des assurances sont majorées en fonction de la localisation de votre logement et des risques existants, si toutefois les assureurs ne refusent pas de les assurer.

À une époque où la transition écologique devient le maître mot, comment rénover et mettre aux normes de maisons dégradées, en pente et de surcroît en zone inondable.

Faute de pouvoir être remises en état, parce que impossibles à réparer, ou pour des coûts pharaoniques, ces maisons dégradées seront impossibles à louer.

Le troisième procès

Le préjudice d'anxiété

Les sinistrés, souvent seniors, psychologiquement affectés et angoissés par des décennies de combat ont demandé réparation au travers d'un procès pour préjudice d'anxiété.

Le 12 septembre 2016, 10 familles sont allées en justice contre CDF pour les dommages causés à leur santé du

teinte en cas de submersion du vallon de 1 à 7 mètres.

La population concernée se pose la question : « Pourquoi pas nous » ?

Lors des crues dans le Nord/Pas-de-Calais, Christophe Béchu, ministre de la transition écologique, évoque le rachat des maisons inondées, ou une expropriation pour risque grave dans le cadre du fonds BARNIER. Celui-ci rend possible une expropriation en cas d'exposition à un risque grave et imminent (inondation rapide, cavité souterraine...), ou, en cas de catastrophe naturelle, voire le rachat de sa maison proposé par l'État ou une collectivité...

Ce Fonds est un Fonds de prévention des risques naturels majeurs (FPRNM) géré par la Caisse centrale de Réassurance. Le Fonds BARNIER subventionne les travaux préventifs pour éviter les risques naturels et indemnise les personnes concernées par une expropriation pour risques majeurs.

Celle-ci ne peut être prononcée qu'en présence de risques naturels spécifiques (mouvements de terrains, avalanches, crues...), une menace grave pour les vies humaines et l'absence d'une solution alternative moins coûteuse que l'expropriation.

Le constat est amer, les sinistrés de l'exploitation minière se sentent laissés pour compte.

Voilà où ils en sont 38 ans plus tard !

Trois procédures judiciaires sont encore en cours et rien n'est réglé par la justice, faute d'une réelle volonté de l'État de prendre ses responsabilités dans le cadre de la réparation du préjudice causé par l'exploitation minière.

La justice sera-t-elle un jour rendue au bénéfice des victimes ?

Je remercie la CLCV Dégâts miniers de Rosbruck et sa Présidente Joëlle PIRIH pour la mise à disposition des documents qui m'ont permis la rédaction de ce dossier.

M.U.



fait de vivre en pente avec le risque d'inondation de leur maison.

Le 13 janvier 2017, 2 experts neurologues, dont un mandaté par CDF, sont passés au domicile de chacun afin d'évaluer les préjudices et l'état de santé. Les rapports remis rapidement ont mis en évidence une réelle anxiété en lien direct avec les faits dénoncés sur l'après-mine. Le préjudice de douleur a été estimé à 2 sur 7.

Les avocats de l'AJE, contrairement aux dires de la Préfecture, ont décrété que la digue surdimensionnée au regard de la situation, présente un risque quasiment nul.

Le 13 avril 2021, malgré les évidences reconnues par les médecins experts, confirmant unanimement l'existence d'un syndrome anxiodépressif chez les plaignants, le tribunal de Sarreguemines a débouté les 10 plaignants de l'ensemble de leurs demandes. Le juge a conclu qu'il n'existe pas de risque grave de danger susceptible de leur causer un préjudice d'anxiété.

À ce jour, les procédures sont en appel à Metz et les plaidoiries se déroulent le 11 avril 2024. Hélas, deux plaignants sur les 10 nous ont également déjà quittés.

Il existe bel et bien un risque de crue mettant en cause la sécurité des personnes, ce qui est le cas à Rosbruck dans la zone rouge présentant un risque grave pour la vie humaine en raison de la hauteur d'eau at-



Rapport parlementaire en vue du projet de loi dit PACTE II



Le 15 février 2024, un rapport parlementaire s'inscrivant dans la poursuite de la loi PACTE relative à la simplification administrative a été remis au ministre de l'Économie. L'objectif étant de proposer un projet de loi dit PACTE II avant l'été.

Ce rapport prend appui notamment sur les résultats de la consultation publique lancée sur le site simplification.make.org le 15 novembre 2023 par le ministre de l'Économie, consultation permettant aux citoyens et notamment aux chefs d'entreprise de proposer des mesures visant à faciliter la vie des TPE et des PME. Le communiqué de presse du ministère de l'économie, daté du 27 décembre 2023 indique que « cette consultation a remporté un franc succès, notamment auprès des entrepreneurs, l'essentiel des mesures proposées traduisant un fort besoin de simplification des démarches et procédures (37% des propositions), des normes et réglementations (8%), mais aussi des services en ligne (6%) et des droits sociaux (7%) et du droit du travail (4%). Plus marginalement, les participants ont aussi fait des propositions sur les contrôles et sanctions (4%), l'apprentissage (3%) et de nécessaires évolutions de l'administration (2%) notamment dans une démarche d'accompagnement et de conseil (2%). »

Ce rapport se concentre sur 14 propositions pour « libérer des heures aux français ». Parmi ces propositions, on constate, une fois de plus, la volonté de porter atteinte à la représentation du personnel avec le rehaussement des seuils (proposition 4) pour la mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) à attributions élargies, seuil de mise en place qui passerait de 50 à 250 salariés, conduisant à un vide de représentation en deçà, puisque de 50 à 249 salariés, il serait proposé un CSE s'apparentant à une simple fonction de délégation du personnel, sans personnalité juridique. On ne peut que s'étonner de cette proposition forte éloignée de son objet et qui reprend le travail de lobbying des organisations syndicales d'employeurs pour continuer le détricotage du code du travail en matière de dialogue social et de protection des salariés.

Ce nouveau seuil porterait atteinte au dialogue social dans la plupart des entreprises qui en France, sont majoritairement des TPE et des PME (159 000 recensées sur le site du ministère de l'économie-données Insee) et qui emploient près de 50% des salariés.

Plus de CSE conduirait à supprimer une subvention de fonctionnement, permettant de défendre les intérêts col-

lectifs des salariés, notamment par le recours à un avocat ou à un conseil juridique, de prendre appui sur des experts pour accompagner les CSE face à des projets d'entreprises, notamment ceux conduisant à des PSE, de se former ; plus de CSE signifierait ne plus pouvoir être informé ni consulté (fin de la BDESE) dans le cadre des obligations de l'employeur visant, selon le législateur, à « réduire l'asymétrie des connaissances entre l'employeur et les salariés ».

Les attributions du CSE au niveau environnemental déjà difficiles à exercer passeraient à la trappe, de même que le dispositif de lanceur d'alerte, tandis que la capacité d'intervention dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail deviendrait inexistante. La santé au travail, enjeu crucial pour le maintien des salariés dans l'emploi, la qualité du travail et la performance des entreprises : face au constat catastrophique en la matière, le gouvernement a conduit récemment une priorité d'action pour lutter contre les AT, tandis que le dernier Plan santé (PST 4) centré sur la prévention des risques a conduit à la loi Santé, laquelle a renforcé les attributions du CSE sur ces questions.

Alors que le droit à la santé et à la sécurité au travail est devenu un droit fondamental pour la Conférence internationale du travail de 2022 (parlement qui réunit syndicats, représentants des employeurs et des gouvernements des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail), lors de sa 110^e session qui s'est tenue du 27 mai au 11 juin, à Genève, la volonté de supprimer une instance de représentation du personnel dans la moitié des entreprises de France, après celle des CHSCT, entérinerait l'absence de toute possibilité d'intervention et de contributions de tiers élus par le personnel, en matière de conditions et d'organisation du travail, et conduirait à la méconnaissance des enjeux santé et sécurité, et à l'absence d'enquête paritaire en matière d'AT mais aussi de présomption de toute forme de harcèlement.

Le retour d'un patron « seul maître à bord » serait en total contradiction avec le monde du travail et le rapport au travail auxquels les salariés aspirent, avec la démocratisation participative du monde du travail et de ses modes de gouvernance.

Enfin, notons parmi les autres propositions, celle permettant une dérogation aux accords de branche pour les petites et jeunes entreprises de moins de 50 salariés en matière de salaires minimum conventionnels et de temps de travail, lesquels seraient un frein à l'emploi.

Après la rationalisation du dialogue social, la volonté sous-jacente de le faire disparaître : un projet à visée idéologique.

Ce rapport ne tient pas compte des études et retours d'expériences suite à la fusion des IRP. En tant qu'experts, notre quotidien d'intervention nous amène à former et à accompagner des CSE, dont la plupart vient d'être renouvelée. Nous constatons que les représentants du personnel, surchargés et souvent épuisés, ont des difficultés toujours plus importantes à exercer leur mandat sur tous les fronts, à tenir des réunions de CSE qui soient de vrais lieux de débat sur le fond autour de problématiques complexes et diversifiées qui impactent au quotidien la qualité de vie et des conditions de travail des salariés et le devenir de l'emploi dans leurs entreprises et établissements.

Rappelons la conclusion du rapport France Stratégie de décembre 2021 « Effet de la mise en place des CSE sur le dialogue social » : « La rationalisation formelle du dialogue social, bien qu'incomplètement réalisée, parait l'horizon principal, voire unique, des transformations en cours des relations sociales dans les grandes entreprises françaises. La rationalisation matérielle du dialogue social, qui viserait à donner à ses protagonistes davantage de prises sur les transformations économiques et sociales, demeure aujourd'hui largement en germe, tant l'essentiel des transformations paraissent relever de l'information-consultation, soit de la décision unilatérale de l'employeur. Dans cette perspective, à travers les cas étudiés, la mise en place du CSE semble à l'heure actuelle accentuer/alimenter cette rationalisation strictement formelle du dialogue social. »

Assimiler le dialogue social à des formalités inutiles, et justifier ces propositions comme issues d'une consultation publique (effectuée en catimini en fin d'année dernière et dont les répondants sont essentiellement des chefs d'entreprise) questionne l'idée même de démocratie participative plébiscitée par le ministre de l'Économie.

Tous les acteurs sociaux devront se mobiliser pour le maintien du dialogue social dans toutes les entreprises, les salariés des petites et « jeunes entreprises » étant particulièrement exposés à des manquements en matière d'application du code du travail.

Source : ekiteo.fr

Rendre des heures aux Français

14 mesures pour simplifier la vie des entreprises

Proposition 1 : Mettre fin à des redondances et formalités inutiles identifiées qui relèvent de différents codes (code du travail, code de commerce, code de l'énergie, etc.) tant au niveau législatif que réglementaire.

Proposition 2 : Lever les derniers verrous pour une véritable application du principe de « dites-le nous une fois pour toutes ».

Proposition 3 : Permettre aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec les salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche.

Proposition 4 : Alléger les obligations des trois principaux seuils 11-50-250 en les translatant d'un niveau.

Proposition 5 : Aligner les droits bancaire et assurantiel des professionnels et des particuliers.

Proposition 6 : Privilégier les régimes de déclaration aux régimes d'autorisation.

Proposition 7 : Généraliser le principe de dématérialisation des démarches à destination des entreprises tout en remettant le contact humain au cœur de l'administration.

Proposition 8 : Restreindre le champ d'action de la CNDP et la CCC.

Proposition 9 : Proposer une visite de conformité et un rescrit pour faciliter l'accompagnement des entreprises.

Proposition 10 : Réduire les délais de contentieux et notamment prud'hommaux.

Proposition 11 : Favoriser la coordination et l'acceptation des contrôles : en particulier revoir l'organisation des contrôles dans le domaine des établissements recevant du public.

Proposition 12 : Dépénaliser les niveaux de sanctions en cas de manquement, de bonne foi, à des obligations déclaratives des dirigeants.

Proposition 13 : Astreindre toutes les administrations publiques à une contribution forfaitaire en cas de dépassement du délai de paiement.

Proposition 14 : Faciliter drastiquement l'accès à la commande publique pour les TPE et PME.



Orientations stratégiques SANOFI 2024-2026

En octobre 2023, la direction du groupe Sanofi a annoncé renoncer à atteindre son objectif de rentabilité qu'elle s'était fixée pour 2025. La raison invoquée : investir dans les projets en développement et l'avenir moyen terme du groupe. Cette annonce qui n'a pas été du goût des analystes financiers et des investisseurs, semblait être une inflexion de la stratégie du groupe et un renforcement de notre R&D qui n'avait pas été épargnée depuis 2009. La CFTC pensait que c'était enfin une bonne nouvelle pour les salariés du groupe.

Au moment de la publication des résultats 2023 du groupe, la CFTC a été surprise de voir :

- Une forte augmentation des dividendes versés aux actionnaires,
- Un nouveau plan d'économie de 2 milliards pour les années 2024 et 2025,
- La confirmation du projet de sortie du CHC du groupe (décision contestée par la CFTC).

Lors de la réunion du Comité de Groupe Sanofi des 27 et 28 mars, nos craintes ont été confirmées. Le groupe a annoncé dans ses orientations stratégiques 2024-2026 :

- Une nouvelle réduction de ses effectifs par le biais de la GEPP en France (environ un millier de salariés concernés par les métiers sensibles)
- Persiste dans sa volonté de se séparer du CHC
- Un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) en R&D concernant 331 postes en France (plus de 1200 au niveau mondial)

Le groupe Sanofi ne change pas son logiciel : la CFTC déplore que les efforts soient une fois de plus faits par les salariés.

La CFTC conteste une nouvelle fois cette stratégie d'hypothéquer l'avenir long terme du groupe pour privilégier uniquement le moyen terme. Plutôt que d'augmenter les dividendes, la CFTC considère qu'il aurait été préférable d'utiliser cet argent pour investir dans nos projets en recherche amont.

Nous allons une fois de plus perdre des compétences dans un domaine clé : l'oncologie, pour probablement réinvestir dans cet axe dans 2 ou 3 ans, vu l'importance de ce marché. La CFTC pense que Sanofi a les moyens de garder ses salariés en interne afin de les réorienter sur les axes mis en avant dans les orientations stratégiques.

La CFTC considère que si le groupe Sanofi veut revenir dans le peloton de tête de l'industrie pharmaceutique, cela passera par :

- Des investissements plus importants en R&D,
- Un portefeuille de projets en développement riche et continu,
- Des lancements réussis pour répondre aux besoins des patients.

Pour la CFTC, Sanofi doit garder ses salariés et ses compétences en interne et ne doit procéder à aucun départ contraint.

Eric DESCOMBRIS

Coordonnateur CFTC
pour le groupe Sanofi

Carine GENIAUT

Coordonnatrice adjointe CFTC
pour le groupe Sanofi



Nouveau coup dur pour les mineurs ! La Cour des Comptes recommande la disparition de l'ANGDM

L'Agence nationale pour la garantie des mineurs (ANGDM) a été créée par la loi du 3 février 2004 pour assurer le versement des droits et prestations aux mineurs jusqu'au dernier ayant droit. Cette agence voulue par le législateur a été obtenue sous la pression des mineurs et des partenaires sociaux au moment de la fermeture des Charbonnages de France il y a tout juste 20 ans, date de fermeture du dernier puits d'exploitation en France.

Dans son rapport que la Cour des Comptes vient de publier, elle souligne que l'ANGDM remplit parfaitement ses missions et reconnaît l'effort et le professionnalisme de son personnel et la bonne gestion de l'AGENCE et des progrès réalisés par celle-ci depuis son dernier contrôle en 2005.

Elle constate que cette population qui représente aujourd'hui environ 100 000 personnes sera divisée par deux d'ici 2030 et devrait s'éteindre définitivement à l'horizon 2050.

Elle propose notamment :

- Un plan de fermeture de l'ANGDM pour 2030 et propose de transférer l'intégralité des prestations programme état logement nature, espèces, voyage etc à la Caisse de Dépôt et Conciliation (CDC)
- Concernant la partie Action Sanitaire et Sociale (ASS), elle devait être transférée au Régime général de sécurité sociale, et cette mission sera suivie par les caisses régionales situées dans les anciens bassins miniers.

Lors du Conseil d'Administration de l'ANGDM, les Fédérations de Mineurs ont fortement interpellé la Direction et les Tutelles sur le rapport de la Cour des comptes et ont demandé à être reçues par les Tutelles en charge de l'Agence parce qu'elles ont été pleinement engagées lors de la création de l'Agence dans le dialogue avec les Ministères, en particulier avec celui de l'industrie. Les Fédérations considèrent que c'est à ce niveau ministériel que doit être poursuivi le dialogue concernant le devenir de l'organisme qui doit gérer et garantir tous les droits statutaires conventionnels et usuels des mineurs.

Pour la CFTC :

- La fonte des effectifs est indéniable du fait de la fin de l'activité depuis 20 ans en Lorraine et beaucoup plus dans les autres bassins miniers.



- Cependant, elle considère que 36 000 bénéficiaires à l'horizon 2030 reste un nombre non négligeable d'ayants droit qui doivent continuer à bénéficier des prestations de qualité et de proximité comme l'a voulu le législateur en créant l'ANGDM et de ce fait, la dissolution préconisée à l'horizon 2030 est largement prématurée.
- Il ne faut pas céder à la panique, les années qui sont devant nous doivent permettre d'avancer sereinement sur le dossier, aussi bien pour le personnel que pour les ayants droit.
- Vouloir dissoudre l'ANGDM, en finir avec la CAN SSM consisterait à rompre l'engagement pris par l'État de garantir nos droits et acquis jusqu'au dernier mineur.

La CFTC considère que ce n'est pas un rapport de la Cour des Comptes qui doit décider de l'avenir de l'Agence, mais aux politiques qui doivent prendre leurs responsabilités.

La CFTC vous tiendra informés de l'évolution du dossier.

La CFTC le Syndicat qui défend l'intérêt des salariés et des ayants droit.

Raphaël MARGHERITA



Assurance auto : la vignette obsolète :

La vignette verte à placer sur le pare-brise et l'attestation d'assurance à garder dans le véhicule sont remplacées par une inscription, sous 72 heures après la souscription d'un contrat d'assurance, dans un fichier dématérialisé des véhicules assurés (FVA) auquel les forces de l'ordre pourront accéder « à partir de leurs outils numériques embarqués en patrouille ».

En cas de renouvellement ou de souscription d'un nouveau contrat à partir d'avril 2024, les assureurs devront envoyer « un mémo » à l'assuré détaillant leur contrat. Jusqu'alors, la non-apposition de la vignette et la non-présentation de l'attestation étaient passibles d'une amende de 35 €. L'assurance auto ou moto reste bien évidemment obligatoire.

Revalorisation des allocations sociales :

Au 1^{er} avril 2024, les prestations sociales suivantes seront revalorisées à hauteur de 4,6 % :

- Le revenu de solidarité active (RSA) : à titre d'exemple, le montant forfaitaire pour une personne seule sans enfant et sans ressource passe de 607,75 € à 635,71 € (317,86 € à Mayotte) ;
- La prime d'activité : à titre d'exemple, le montant forfaitaire pour une personne seule sans enfant et sans ressource passe de 595,2 € à 622,63 € (311,32 € à Mayotte).
- L'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales : à titre d'exemple, le montant minimum passe de 240 € à 251,04 € ;
- L'allocation aux adultes handicapés (AAH) : à titre d'exemple, le montant forfaitaire pour une personne seule sans enfant et sans ressource passe de 971,37 € à 1 016,05 € ;
- L'allocation de solidarité spécifique (ASS) : à titre d'exemple, le montant forfaitaire pour une personne seule sans enfant et sans ressource passe de 545,10 € à 570,30 € (de 272,70 € à 285,30 € à Mayotte) pour un mois de 30 jours.
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) : le montant brut journalier passe de 60,55 € à 63,34 €.

Au 1^{er} avril 2024, la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) est revalorisée à 466,44 €. Cela impacte les prestations familiales suivantes :

- Les allocations familiales (famille de 2 enfants ou plus) : le montant de base des allocations familiale est revalorisé de 141,99 € à 149,26 € ;
- La prime à la naissance est revalorisée de 1 019,43 € à 1 071,65 € ;

- La prime à l'adoption est revalorisée de 2 038,85 € à 2 143,29 € ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PRE-PARE) : en cas d'activité totalement interrompue, le montant de la prestation est revalorisée de 428,71 € à 450,67 € ;
- Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) : le montant maximal (sous condition de ressources) est revalorisé de 506,01 € à 531,93 € pour les enfants de 0 à 3 ans et de 253,00 € à 265,96 € pour les enfants de 3 à 6 ans ;
- L'allocation de soutien familial (ASF) est revalorisée de 187,24 € à 196,84 €.

Enfin, les plafonds de ressource pour l'attribution de la complémentaire santé solidaire (C2S) sont revalorisés :

- Le plafond annuel de la C2S sans participation financière est revalorisé de 9 719 € à 10 166 € pour 1 personne ;
- Le plafond annuel de la C2S avec participation financière est revalorisé de 13 120 € à 13 724 € pour 1 personne.

Contrôle technique obligatoire pour les deux-roues :

Un contrôle technique devient obligatoire à partir du 1^{er} avril 2024, pour les deux-roues, trois-roues et quadricycles motorisés. La mise en place de ce contrôle est échelonnée selon l'ancienneté des véhicules, afin d'éviter un encombrement au sein des centres de contrôle.

Doublement des franchises médicales :

Depuis sa création en 2008 sous la présidence de Nicolas Sarkozy, la franchise médicale n'avait pas bougé : 50 centimes minimum à régler par le patient sur un médicament ou un acte paramédical, peu importe son niveau de remboursement.

Dès ce 1^{er} avril, cette franchise va doubler, pour passer à un euro (et 4 € par transport sanitaire).

Une mesure d'économies pour le gouvernement, qui espère renflouer les caisses de l'Assurance maladie de 800 millions d'euros, mais fustigée par les associations. « Faire payer doublement les gens qui sont malades, ce n'est pas comme cela qu'on responsabilise. On les culpabilise », avait estimé en janvier auprès de l'AFP Gérard Raymond, président de France Assos Santé.

Baisse de MaPrimeRénov' :

Le montant de la subvention MaPrimeRénov', aide au financement de la rénovation énergétique du logement, diminue de 30%. Cette aide est attribuée pour l'installation de chaudières ou de poêles à bois, à bûches ou

à granulés. Elle est variable selon les revenus des ménages. Une décision budgétaire, actée en février lors de la coupe de 10 milliards en prévention de la hausse du déficit public.

Fin du bouclier loyer :

L'indice de référence des loyers (IRL), publié par l'Insee, plafonne les augmentations annuelles de loyers que les propriétaires peuvent appliquer à leur locataire. Depuis l'été 2022, un « bouclier » limite la hausse de l'IRL à 3,5% pour la France métropolitaine, 2% pour la Corse et 2,5% pour les départements d'outre-mer.

Ce bouclier avait été prolongé jusqu'au 31 mars 2024, mais ne le sera plus, face à la baisse de l'inflation (3% sur un an en février).

Fin de la trêve hivernale :

La trêve hivernale, qui a débuté le 1^{er} novembre 2023, prend fin. Comme chaque année, pendant cette période, les procédures d'expulsion d'un locataire par un propriétaire étaient suspendues.

La fin de la trêve hivernale vaut aussi pour l'énergie. Il redevient donc possible pour les fournisseurs de couper l'électricité ou le gaz à leurs clients particuliers dans leur résidence principale pour un motif d'impayé de factures.

EDF, fournisseur historique d'électricité, ne procède plus toutefois à de telles coupures depuis 2022. À la place, il réduit la puissance fournie afin d'assurer un « service minimum » (lumière, réfrigérateur, recharge de téléphone).

Les bourses étudiantes pour 2024/2025 :

Les étudiants peuvent bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur et le meilleur conseil à leur donner est de lancer leurs démarches, dès l'ouverture du service le 1^{er} mars 2024. Une fois le dossier social étudiant constitué sur le site MesServicesEtudiant, le processus souvent semé d'embûches sera enclenché.

Le revenu brut global de l'avis d'impôt 2023

Pour l'année universitaire 2024-2025, les revenus retenus sont ceux perçus en 2022 qui figurent sur l'avis d'impôt 2023 de la famille ou le tuteur légal. Il faut se référer à la ligne du « Revenu brut global » pour déterminer le droit à la bourse de l'étudiant.

En fonction du nombre d'enfants et de l'éloignement du lieu d'études, des « points de charges » sont attribués. Chaque enfant à charge, autre que le candidat à la bourse octroie 2 points et 4 points s'il est étudiant dans l'enseignement supérieur. Des points sont également attribués en fonction de la distance entre le foyer familial et le lieu d'étude, à hauteur de 1 point entre 30 et 249 km, 2 points entre 250 et 3 500 km, 3 points entre 3 500 et 13 000 km et 4 points au-delà.

Les plafonds de ressources à ne pas dépasser pour bénéficier d'une bourse pour l'année 2024/2025 ont été publiés en avril 2024. À titre indicatif, les plafonds de l'année précédente permettaient l'obtention d'une bourse jusqu'à un revenu brut global de 101 347 €. Les montants des bourses alloués s'échelonnaient alors de 1454 € à 7602 €.

Le Crous met à la disposition des étudiants un simulateur de calcul des droits aux bourses. Attention, à l'heure où nous publions, les plafonds de ressources et les montants des bourses ne sont pas actualisés pour l'année universitaire 2024/2025.

Une démarche à faire immédiatement

Pour bénéficier d'une bourse en 2024/2025, il faut constituer un dossier social étudiant dès l'ouverture du service des demandes de bourses, le 1^{er} mars 2024. Et ce, même si les plafonds de ressources ne sont pas encore connus, ni les montants des bourses 2024/2025.

Fréquemment, des documents supplémentaires sont réclamés aux étudiants et les dossiers sont mis en attente, voire refusés pour raisons diverses. Les échanges avec le service sont longs et laborieux. En s'y prenant le plus tôt possible, l'étudiant gagne du temps et des chances de percevoir sa bourse au plus vite. En cas de refus d'attribution, il pourra également exercer les recours en temps utile.

Des avantages annexes à considérer

Les étudiants boursiers bénéficient automatiquement de l'exonération des droits d'inscription dans l'établissement d'enseignement supérieur, de l'exonération de la CVEC (Contribution vie étudiante et de campus) et des repas à 1 € dans les restaurants universitaires, entre autres.

La campagne des demandes de bourses pour l'année universitaire 2024/2025 se clôturera le 31 mai 2024.

Fin du « bonus-malus » des retraites complémentaires :

Le « malus » temporaire de 10 0% appliqué depuis 2019 aux pensions complémentaires de nombreux retraités est supprimé ce 1^{er} avril. Il avait déjà cessé de s'appliquer dès le 1^{er} décembre pour tous les nouveaux retraités.

Instaurée dans une période de finances tendues, cette mesure devait inciter les salariés à travailler un an de plus alors même qu'ils remplissaient les conditions légales pour partir à taux plein. À défaut, ils voyaient leur pension amputée de 10 % pendant trois ans. Un « bonus » s'appliquait à ceux travaillant deux à quatre ans supplémentaires.

Sources : economie.gouv.fr
solidarite.gouv.fr
France3-regions.francetvinfo.fr
Leparticulier.lefigaro.fr

L'État crie famine, les caisses sont vides !

Le quoi qu'il en coûte de la crise du Covid aura lourdement grévé les caisses de l'État, tout comme la guerre entre l'Ukraine et la Russie. Le ministre des finances sonne l'alarme et cherche des solutions.

En 2024, le déficit de la France devrait rester au-dessus de 5 %, et 10 milliards d'euros restent encore à trouver en plus des 10 milliards déjà économisés sur les dépenses ministérielles, selon Bercy.

Serions-nous devenus le mauvais élève de l'Europe ?

En effet, les agences de notation se montrent pessimistes quant aux objectifs de réduction du déficit public de la France.

Le Gouvernement tente de se montrer rassurant et selon ses dires, ne souhaite pas impacter encore plus le pouvoir d'achat des Français.

Or, les spéculations sur les économies à réaliser ne vont pas dans le même sens. On sait bien que lorsqu'il faut trouver de l'argent facile, on va le chercher dans la poche des Français.

La réforme de l'assurance chômage prévue en est une preuve, tout comme l'augmentation des forfaits et contributions sur les médicaments et actes médicaux. Qui sait ce qui nous attend dans les prochains mois, peut-être même des remboursements médicaux et des prises en charge de soins en fonction des revenus de chacun, comme cela avait été dit avant d'être démenti dans la foulée.

Eh oui, nos têtes pensantes ne sont pas en manque de « bonnes idées », car, comme le disait le Président Giscard d'Estaing en 1976 au moment du choc pétrolier, « on n'a pas de pétrole mais on a des idées ». Certes, à l'époque, celle du changement d'heure a fait son effet et est restée pérenne.

Or, il y a toujours une bonne raison d'augmenter les rémunérations et avantages annexes des députés, des sénateurs et j'en passe et des meilleurs... Lorsque cela tombe dans une période où l'État cherche à faire des économies, entre autre, dans le fonctionnement des instances, il faudrait que tout le monde apporte sa pierre à l'édifice.

Les Français ne devraient pas être seuls à devoir faire des sacrifices. Les siècles défilent mais rien ne change, le peuple est en colère. Parfois on se croirait au bord d'une nouvelle révolution et tout est un éternel recommencement.

Selon les propos que l'on prête à Louis XIV « l'État c'est moi ! » ou à sa maîtresse Mme de Pompadour « Après nous, le déluge ! » ou encore à Marie-Antoinette « S'ils n'ont pas de pain, qu'ils mangent de la brioche », ces mêmes réflexions peuvent s'appliquer à toutes les époques. Ceux qui nous gouvernent donnent parfois l'impression de vivre en dehors de la réalité, et ces mêmes propos pourraient très bien sortir de leur bouche.

M.U.

Brève...

Les entreprises qui brûlent la planète...

Pour faire des économies d'énergie : fermez le robinet pendant votre brossage de dents, maintenez le chauffage à 19 °C en hiver, évitez les bains, lavez vos vêtements à basse température, mangez local et de saison... Les petites astuces à destination de la population et dispensées par les gouvernements et les entreprises ne manquent pas. Toutes importantes soient-elles - car, c'est vrai, chaque geste compte -, elles sont si omniprésentes qu'elles ne sont pas loin de donner le sentiment que la baisse des émissions de CO2 doit reposer sur les épaules de nous tous, citoyens.

C'était sans compter sur une piqûre de rappel bienvenue : un nouveau rapport, publié ce jeudi 4 avril par InfluenceMap à partir de la base de données Carbon Majors. Les conclusions du think tank sont encore plus accablantes que dans son dernier rapport, daté de 2017 : malgré l'Accord de Paris, les émissions ont continué d'augmenter entre 2016 et 2022... et 80 % d'entre elles proviennent de seulement 57 grandes entreprises, dont une majorité détenue par des États.

Les combustibles fossiles et le ciment en tête de gondole

Ces entreprises qui produisent essentiellement des combustibles fossiles et du ciment ont vu leurs niveaux d'émissions dépasser ceux antérieurs à l'Accord de Paris. Parmi elles, on retrouve sur le podium Saudi Aramco (Arabie Saoudite), Gazprom (Russie) et Coal India (Inde). La France n'est pas en reste, puisque Total arrive à se hisser dans le top 20 des plus gros pollueurs mondiaux. Des géants publics qui poursuivent sans vergogne leurs activités sans les adapter, allant à l'encontre des recommandations de l'Agence internationale de l'énergie.

Une concentration des émissions qui rappelle le rôle majeur des entreprises dans le changement climatique, et met en lumière le double-discours des gouvernements. En réponse aux critiques, certaines entreprises, comme Shell, se sont engagées à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, mais les actions concrètes pour réduire les émissions restent encore limitées à l'heure où elles doivent être urgentement et massivement mises en place..

Source : futura-sciences.com

La semaine des 4 jours...

Faut-il légiférer ?

Mi-mars, la CFTC et les autres organisations syndicales représentatives ont été sollicitées par la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale, en vue de déterminer s'il serait souhaitable d'encadrer législativement la semaine de 4 jours.

Dans l'absolu, cette nouvelle organisation du temps de travail est largement plébiscitée par les travailleurs. Elle favoriserait leur bien-être avec plus de temps pour la famille, les amis ou les loisirs, ainsi que la possibilité de faire des économies de garde et de transport.

Il y a pourtant un revers de la médaille, dans la mesure où en France le temps de travail resterait le même mais concentré sur 4 jours au lieu de 5, avec des contraintes supplémentaires. Des journées de travail plus longues peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier dans les secteurs où métiers spécifiques.

À savoir que le cadre juridique actuel ne prévoit pas de disposition particulière pour encadrer ce nouveau rythme de travail. Quand les entreprises ne sont pas soumises à des dispositions sur la répartition du temps de travail dans la semaine, elles ont la possibilité de mettre en place unilatéralement la semaine de 4 jours, sous réserve de respecter la durée maximale légale journalière de travail (10 heures). Si l'entreprise est à contrario tenue de respecter des conventions collectives ou régulations régissant spécifiquement le temps de travail, la semaine de 4 jours ne peut être adoptée que suite à un accord avec les salariés et leurs représentants.

Compte tenu des risques physiologiques et psychosociaux que la semaine de 4 jours peut générer – surtout à temps de travail hebdomadaire inchangé – la CFTC considère qu'une intervention législative pourrait être souhaitable, pour simplifier et encadrer le recours à ce mode de répartition du temps de travail. Néanmoins, cette volonté de légiférer doit être guidée par la volonté ou non d'encourager la mise en œuvre de cette organisation. Or, à ce stade, la CFTC ne soutient pas une mise en place généralisée de la semaine de quatre jours. Elle se prononce plutôt en faveur d'une poursuite de son expérimentation, dans divers secteurs. Cette évaluation multisectorielle devra, à terme, permettre de peser le pour et le contre du dispositif, notamment en déterminant son impact sur les salariés en matière de santé-sécurité (qui sera variable en fonction des métiers concernés). La CFTC estime en effet que la semaine de quatre jours ne doit pas être considérée comme une solution uniforme : elle est un sujet de dialogue social qui doit être débattu au sein de l'entreprise, dans le respect des normes et régulations qui ont été préalablement décidées au niveau de la branche.

Source : cftc.fr

Pourquoi elle ne séduit pas partout ?

En Belgique, la semaine de 4 jours ne fait apparemment pas l'unanimité chez les salariés. Ils peuvent en faire la demande depuis le 20 novembre 2022 s'ils le désirent, tout en conservant leur salaire, et alterner entre semaine light et semaine plus chargée.

Cette solution flexible visait à mieux concilier vie professionnelle et vie privée mais elle est visiblement un flop.

Dans les entreprises qui comptent jusqu'à 1000 salariés, 0,45 % de travailleurs à temps plein optent pour la semaine de 4 jours, tandis que dans celles de plus de 1000 travailleurs, on est à 0,75 %.

Deux facteurs expliqueraient l'insuccès de cette mesure. En premier lieu on note l'absence d'une étude concluante quant à son impact sur le bien-être du travailleur. Par ailleurs, dans les PME il existe un impact administratif et organisationnel.

Pour le gouvernement belge, il ne s'agissait pas de généraliser cette mesure mais de répondre à une problématique individuelle, à la demande du travailleur dans une procédure de concertation sociale au sein de l'entreprise. Pour le Ministère de l'Emploi belge, une mise en place progressive peut se faire dans le respect de la concertation.

Le salarié qui souhaite adopter le rythme de la semaine de 4 jours prend l'initiative de la demande. Par contre, l'employeur peut toujours refuser et doit motiver son refus. Dans le cas où il accepte la demande, celle-ci sera valable six mois et peut être renouvelée.

L'Allemagne en phase de test

Le pays va tenter l'expérience pour six mois ; elle ne concernera que 45 entreprises dont le travail peut être adapté à une semaine de travail plus courte. Ses partisans espèrent qu'elle rendra les travailleurs plus heureux et plus productifs.

Le contexte économique en Allemagne est en berne avec un ralentissement de la croissance et de la productivité ainsi qu'une pénurie de main-d'œuvre.

Les partisans de la semaine de 4 jours espèrent convaincre ceux qui souhaitent travailler moins d'heures de reprendre un travail et ainsi réduire la pénurie de main-d'œuvre, notamment dans des secteurs qualifiés à forte croissance.

La semaine de 4 jours ne résoudra pas forcément tous les problèmes, toutefois les Allemands semblent intéressés et prêts à l'essayer.

M.U.

connaissez-vous vos droits ?

Les salariés doivent respecter le cadre assez contraignant fixé par la loi pour prendre leurs vacances. Si leur employeur n'est pas censé être tout-puissant, c'est bien lui qui a le dernier mot. Retour sur les idées reçues.



Dès son embauche, un salarié acquiert des congés (art. L3141-12 du code du travail ; CT). Sans délai particulier, dès qu'il a acquis des congés, il peut les prendre aux périodes définies par son employeur. En revanche, il faut son accord pour pouvoir prendre par anticipation des congés qui ne sont pas encore acquis. Pour les nouveaux embauchés comme pour les autres salariés, c'est en effet l'employeur qui organise les départs en congé.

On ne peut pas prendre tous ses congés d'un coup

VRAI Le salarié doit prendre un congé principal d'une durée comprise entre 12 et 24 jours ouvrables consécutifs (en général, on décompte tous les jours de la semaine, sauf le dimanche). Il doit être posé pendant la période de prise des congés, qui comprend obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre. Si le salarié prend 4 semaines (24 jours), il ne peut pas demander sa 5^e semaine à la suite. Par exception, l'employeur peut accorder un congé plus long si le salarié justifie de contraintes géographiques (sa famille vit en outre-mer, par exemple) ou de la présence dans son foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Les salariés qui, à l'inverse, étalent leur congé principal et posent des jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril peuvent prétendre à des jours supplémentaires pour fractionnement : + 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ; + 2 jours ouvrables au-delà de 6 jours. Mais des dispositions conventionnelles peuvent déroger à ces règles (convention collective, accord de branche, d'entreprise, usage...).

Un salarié à temps partiel a moins de congés

FAUX On acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail, à temps plein ou à temps partiel (cass. Soc. du 13.11.08, n°07-43.126), mais une semaine de congés compte pour 6 jours ouvrables même si on ne travaille que 3 jours. Le décompte se fait à partir du premier jour effectivement non travaillé. Ensuite, tous les jours ouvrables (du lundi au samedi) sont défalqués jusqu'à la reprise du travail.

On peut préférer se faire payer ses congés

FAUX Les congés payés constituent un droit mais aussi une obligation. Un salarié doit prendre ces jours, ils ne peuvent pas être remplacés par une compensation financière, sauf exceptions (rupture du contrat de travail, fin de contrat de travail, fin de contrat à durée déterminée...).

Certains salariés sont prioritaires

VRAI Pour fixer l'ordre des départs en congé, l'employeur doit tenir compte des critères fixés par un accord (entreprise, convention collective, de branche). Faute de quoi, il lui appartient de définir cet ordre, après avis du comité social et économique (CSE). Il arbitrera selon 3 critères légaux : la situation familiale (notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire de pacs, mais pas du concubin) ; la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; l'ancienneté et l'existence d'éventuels autres employeurs. Des conventions collectives ou les usages peuvent prévoir une alternance des départs des salariés, d'une année sur l'autre, en juillet et en août.

On peut exiger les mêmes dates que son conjoint ou ses enfants

VRAI et **FAUX** Seuls les conjoints et partenaires de pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Mais l'employeur doit prendre en compte les contraintes familiales de tous (voir question précédente). S'il n'est pas tenu d'accorder des congés pendant les vacances scolaires aux parents d'enfants scolarisés, il doit là aussi prendre en considération les contraintes familiales (couple divorcé ou séparé ayant la garde de son enfant, etc.).

Des congés pourront être imposés pendant les JO

VRAI Un employeur peut obliger ses salariés à prendre 24 jours consécutifs en été, et fermer l'entreprise pendant les congés. Il pourra aussi le faire pendant les jeux Olympiques (du 26 juillet au 11 août) voire Paralympiques de Paris (du 28 août au 8 septembre). Il peut imposer 4 semaines ou 2 x 2 semaines sur la période des JO. Il doit informer les salariés de la période durant laquelle les congés devront être pris au moins 2 mois avant (art. D 3141-5 du CT). Sans oublier d'informer chaque salarié de sa date de départ au moins un mois à l'avance (art. D

3141-6 du CT). Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet de fermeture.

Les congés non pris au 31 mai sont perdus

VRAI et **FAUX** Sauf dispositions conventionnelles contraires, les congés acquis du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 doivent être soldés au 31 mai 2024. Les jours non pris sont en principe perdus. Mais l'employeur ou un usage dans l'entreprise peut autoriser à les reporter sur l'année suivante. Et si le salarié a été empêché de prendre ses congés par son employeur (refus, surcharge de travail, etc.) avant la date butoir, il doit être indemnisé et peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts. Par exception, un salarié de retour d'un congé de maternité ou d'adoption peut prendre ses congés, même si la période est passée (art. L3141-2 du CT). Le report est aussi admis en cas d'accident du travail ou de maladie, y compris non professionnelle (cass. soc. du 24.2.09, n°07-44.488).

Pendant un long arrêt maladie, on n'acquiert pas de congés

FAUX Le code du travail assimile à du travail effectif les arrêts uniquement causés par une maladie professionnelle ou un accident du travail (ou de trajet), et dans la limite d'un an (art. L 3141-5 du CT). Les absences pour accident ou maladie non professionnelle ne permettent donc pas d'acquérir des congés payés. Quelque 200 conventions collectives, plus favorables aux salariés, elles, le prévoient, se conformant ainsi au droit de l'Union européenne. Mais la loi française devrait changer très bientôt – un texte est annoncé au printemps. Car, pour la première fois, en septembre 2023, la Cour de cassation a fait prévaloir le droit européen sur le code du travail, jugeant qu'un arrêt ouvre bien droit à congés payés, que la maladie ait ou non une origine professionnelle (cass. soc. du 13.9.23, n°22-17.340, 22-17.638 et 22-10.529). La Cour a aussi jugé que le salarié continue à acquérir des droits à congés payés pendant l'intégralité de son arrêt de travail, sans la limitation de durée d'un an. Les salariés peuvent se prévaloir de cette jurisprudence pour réclamer leurs droits mais une incertitude demeure sur l'ancienneté des arrêts maladie concernés. Le texte attendu devrait répondre à ces interrogations.

Les congés posés sont reportés si on tombe malade

VRAI et **FAUX** Si l'arrêt maladie débute avant la date prévue des vacances, le salarié peut reporter les jours de congé non pris à son retour de maladie. Mais s'il tombe malade pendant ses congés, en l'état du droit français, il ne peut pas reporter ses congés non pris, sauf si des dispositions conventionnelles l'y autorisent (une convention collective, par exemple). Si l'arrêt maladie s'achève avant la fin des congés, il doit reprendre son travail à la date prévue. S'il se termine après, il doit reprendre son travail à la fin de son arrêt maladie. Cette règle du code

Particuliers employeurs : attention aux règles spécifiques

Faute d'accord avec le salarié, « le particulier employeur fixe seul les dates de congés payés, en l'informant au moins 2 mois à l'avance », souligne Clarisse Broux, juriste chargée des affaires juridiques et sociales à la Fédération des particuliers employeurs (Fepem). Avec une nuance : si le salarié a plusieurs employeurs, leurs périodes de congés doivent s'accorder. Si le salarié demande à fractionner son congé, l'employeur peut refuser, ou accepter à condition que le salarié renonce par écrit aux jours de congé supplémentaires (art. 48.1.1.4 de la convention collective nationale des particuliers employeurs). « Attention, si l'employeur est absent en dehors des congés payés acquis du salarié, il doit maintenir sa rémunération, sauf si le contrat de travail indique précisément ces périodes d'absence, comme le prévoit l'article 142 de la convention collective », alerte Clarisse Broux.

du travail, défavorable au salarié, devrait évoluer car la Cour de justice de l'Union européenne considère que le salarié en arrêt maladie a droit à un report de la prise de ses congés, peu importe quand la maladie survient (CJUE du 21.6.12, aff. C-78/11).

On ne peut plus modifier des congés acceptés

FAUX L'ordre des départs en congé est communiqué (affichage dans les locaux, intranet, etc.) à chaque salarié un mois avant son départ. L'employeur peut donc changer les dates de congés acceptées jusqu'à un mois avant la date prévue. Il ne peut plus les reporter à moins d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles (remplacement d'un salarié décédé, commande de nature à sauver l'entreprise, etc.).

Il faut solder ses congés avant un congé parental

FAUX Par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation a jugé que le salarié qui n'a pas réussi à prendre tous ses congés payés avant de partir en congé parental d'éducation pouvait désormais en bénéficier après sa reprise du travail (cass. soc. du 13.9.23, n° 22-14.043). La Cour de cassation s'est ainsi mise en conformité avec le droit communautaire. Notez qu'un salarié en congé parental d'éducation n'acquiert pas de nouveaux congés payés : cette absence n'est pas assimilée à du travail effectif, contrairement au congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant (art. L 3141-5 du CT).

Prolonger ses vacances est risqué

VRAI Un salarié qui part plus tôt en vacances ou rentre plus tard que prévu, sans l'accord de l'employeur, s'expose à un licenciement pour faute, même si cela ne perturbe pas l'entreprise (cass. soc. du 23.3.04, n°01-45.225). De même, le salarié qui part en vacances sans prévenir s'expose à un licenciement pour cause réelle et sérieuse (cass. soc. du 13.12.23, n°22-17.890).

Source : Le Particulier n°1216

Un dernier conseil territorial de Filieris NORD très symbolique



Le 4 décembre 2023 à Lallaing s'est tenue la dernière réunion du conseil territorial de Filieris Nord sous la présidence de Gilbert LECHARDEUR.

Particulier, ce dernier conseil territorial s'est déroulé un jour symbolique : celui de la Sainte-barbe patronne des mineurs.

Particulier aussi dans sa forme, pour la première fois, la direction régionale a délocalisé cette réunion au sein d'un établissement de santé. C'est La Plaine de Scarpe à Lallaing dans le Nord qui a accueilli les membres du conseil territorial. Le programme, lui aussi, était différent : visite du centre de santé Filieris de La Plaine de Scarpe et ensuite visite en bus des centres de santé de Montigny-en-Ostrevent et Douai Boulevard Delebecque, puis un point d'actualité sur l'offre de santé a été abordé en réunion.

Particulier, ce conseil territorial, car celui-ci étant pour Gilbert LECHARDEUR, le dernier en temps que président. Une fin de mandat que la direction régionale a souhaité célébrer comme une reconnaissance du travail réalisé.

Les conseils territoriaux ont pour mission de se prononcer sur les orientations de l'entreprise en matière d'organisation de l'offre de soins sur leurs territoires respectifs et sur les objectifs de qualité du service rendu aux usagers. Ils peuvent formuler, en temps que besoin auprès du conseil



d'administration de la CANSSM et auprès de son Directeur général des recommandations ainsi que des avis qu'ils estiment utiles.

La toute première installation s'est déroulée au cours du mois de janvier 2016 où notre ami Gilbert a été élu Président pour son premier mandat. En février 2020, Gilbert LECHARDEUR a été réélu et a effectué son 2^{ème} mandat.

Pour l'occasion, à la fin de la réunion, les membres du conseil territorial ont été invités à un moment convivial. Lors de sa prise de parole, Nicolas BLANCHARD, Directeur régional Filieris, a tenu à remercier sincèrement Gilbert LECHARDEUR pour ses 8 années passées au service de Filieris Nord en temps que Président: « *un mineur de fond, un syndicaliste, un homme d'exception* ».

Mot de Gilbert LECHARDEUR : « *J'ai pris ces deux mandats très à cœur. J'ai eu la chance d'être entouré de membres du conseil territorial qui travaillent ensemble et vont dans le même sens.* »

Ci-contre, lors du dernier conseil régional, on peut voir la photo de famille du Président avec ses enfants ainsi que le Directeur régional Nicolas BLANCHARD.

Pour information, ne pouvant plus se présenter comme Président (le règlement intérieur dans son article 5 précise que le mandat des présidents des conseils territoriaux est renouvelable une fois), on retrouvera donc Gilbert en temps que conseiller.

Pour le Nord, le renouvellement des conseillers territoriaux a eu lieu le 1^{er} février 2024, c'est notre ami Serge BOULINGUEZ qui a été élu Président pour ce nouveau mandat.

Danielle MAZUREK ainsi que Gilbert LECHARDEUR participeront au conseil en tant que conseillers titulaires.

Serge BOULINGUEZ

Commémoration...

Catastrophe Minière de COURRIÈRES du 10 Mars 1906

Ce dimanche 10 mars 2024, 118 ans après cette effroyable catastrophe minière qui a fait plus d'un millier de morts, a eu lieu un hommage émouvant aux mineurs décédés et à leurs familles devant la Nécropole de Méricourt qui abrite dans une fosse commune (le silo) les corps de 272 mineurs.

Face au monument érigé à la mémoire des victimes, avant de déposer une gerbe, se sont recueillis les maires des communes environnantes (la communauté d'agglomération Lens-Liévin) entourés des délégations des syndicats des mineurs, des associations d'anciens mineurs et de l'ANGDM.

Une gerbe a été déposée en mémoire des disparus par nos amis Michel HADOUX et Gilbert LECHARDEUR, représentant le syndicat des mineurs CFTC.

Serge BOULINGUEZ



Les responsables d'associations de mineurs et les gardes d'honneur du site de Notre Dame de Lorette devant la stèle

Formations fédérales



À Dijon...

La toute première formation juridique organisée par la CMTE s'est tenue à Dijon, du 13 au 15 mars 2024.

16 stagiaires ont participé à cette session, animée par Ouardia LOMBARDI et Maurice STELLA.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Les sources juridiques
- Les supports d'une recherche
- S'entraîner à utiliser le code du travail et l'abécédaire juridique CFTC pour la recherche juridique
- Juridique et résolution de cas pratique
- L'élaboration du contrat de travail
- Connaître les caractéristiques d'un contrat de travail et ses obligations, ainsi que les obligations réciproques du salarié et de l'employeur
- Les cas de rupture du contrat de travail
- Le licenciement pour motif personnel



- La formation CFTC.

La formation s'est terminée avec une information sur les élections TPE qui se tiendront en novembre prochain.

Ces élections sont capitales avec l'objectif des 10 % à atteindre !

À Niederbronn...

Une formation DS et une formation CSE se sont tenues à Niederbronn, du 17 au 19 avril, animées par Ouardia LOMBARDI pour la DS et Maurice STELLA en binômes avec Michael petit pour la CSE. 27 stagiaires y ont participé.

Les thèmes suivants ont été abordés pour la formation DS :

- Le rôle du DS et du RSS
- Les moyens pour exercer ces missions
- Les activités du DS en entreprise
- L'action syndicale du DS pour le développement de la CFTC
- Réagir et construire avec les autres acteurs de l'entreprise
- L'engagement du DS dans le mouvement CFTC.

Les thèmes abordés pour la formation CSE :

- Mise en place d'un CSE dans une entreprise de 50 salariés et plus
- Le fonctionnement du CSE
- Les moyens d'action du CSE
- Activités pratiques



- Se positionner face à l'employeur
- Identifier l'importance de la base de données
- Évaluation synthèse
- Point sur les élections TPE.

À très vite

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2024



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 2024

du 10 au 12 janvier
DIJON
FIME

2 Sessions en Février 2024

du 14 au 16 février
NIEDERBRONN
Développer sa section
RPS

Mars 2024

du 13 au 15 mars
DIJON
Juridique

2 sessions en Avril 2024

du 17 au 19 avril
NIEDERBRONN
CSE
DS

Mai 2024

du 15 au 17 mai
BERCK
Communication écrite

2 sessions en Juin 2024

du 26 au 28 juin
NIEDERBRONN
RPS
Développer sa section

Septembre 2024

du 11 au 13 septembre
DIJON
Élections professionnelles

2 sessions en Octobre 2024

9 au 11 octobre
NIEDERBRONN
DS
Juridique

Novembre 2024

du 13 au 15 novembre
DIJON
FIME

Décembre 2024

du 4 au 6 décembre
PARIS
CSE



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





“ 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](https://www.aesio.fr)



AÉSIO
MUTUELLE



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 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-026-4