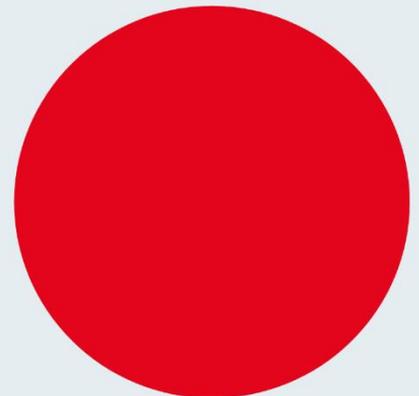


# L'INFO

LETTRE D'INFORMATION  
UIMM LITTORAL 62





# SOMMAIRE



UIMM

Littoral Pas-de-Calais

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR

## Questions Sociales ..... 3-5

- Nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestations de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste
- Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent : impact de l'arrêt du 15 Juin 2024
- Recruter un salarié étranger : brochures et FAQ publiées par l'administration

## Infos paie ..... 6

- BOSS : rubrique Effectif
- Revalorisation du SMIC

## Brèves de jurisprudence ..... 7-8

- Obligation de sécurité de l'employeur et analyse des preuves
- Rupture conventionnelle : prise en compte des explications de l'employeur en cas d'irrecevabilité et impossibilité d'imposer un temps partiel [...]
- Prime sur objectifs d'un salarié représentant du personnel

## L'actu du numérique ..... 9-12

- La CNIL a prononcé ces trois derniers mois onze nouvelles sanctions dans le cadre de la procédure simplifiée
- Cybermoi/s 2024 : un mois pour tous devenir #CyberEngagés

## Côté Environnement ..... 13-18

## Veille santé/sécurité au travail ..... 19-23

## Relation Ecole Entreprise ..... 24-26

## Demandes d'emploi ..... 27-28

## Infos diverses ..... 29-30

- **INVITATION** : Accompagner la carrière de nos séniors dans nos entreprises
- Partenariat Cathédrale de Boulogne-sur-Mer

Club RH Boulogne s/Mer  
12 novembre à 9h30

RDV des Entrepreneurs de la Côte  
d'Opale - Edition ESSM Le Portel  
28 novembre à 8h30

## Nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestations de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

[L'arrêté du 26 septembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste a été publié au Journal officiel du 10 octobre 2024.

Ces nouveaux modèles ont été modifiés afin de prendre en compte les évolutions apportées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

L'ensemble des modèles mentionne désormais :

- des informations relatives au numéro INS afin de sécuriser l'identification du salarié ;
- des précisions dans l'encadré « Poste de travail », à savoir l'intitulé du poste déclaré par l'employeur, et si le poste fait l'objet de mesures individuelles en cours et / ou d'un suivi en SIR ;
- des précisions sur le signataire du document (qualité, mail et téléphone professionnels) afin de sécuriser l'identification et de favoriser d'éventuels échanges ;
- la reconnaissance de la bonne réception du document par le salarié (grâce à la mention « Je reconnais avoir bien reçu l'attestation du... »).

La mention « Médecin référent » a également été remplacée par « Médecin du travail référent ».

Des modifications spécifiques ont également été apportées à chaque modèle :

- l'annexe 1, relative à l'attestation de suivi individuel de l'état de santé, inclut désormais les visites post-exposition, post-professionnelle et de mi-carrière dans l'encart « Type d'examen ou de visite », ainsi qu'un encadré « Réorientation vers le médecin du travail sans délai » ;
- l'annexe 2, relative à l'avis d'aptitude réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé, n'indique plus les visites de reprise et à la demande dans l'encart « Type d'examen ou de visite », et un encart « Commentaires, hors mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 » a été ajouté ;
- l'annexe 3, relative à l'avis d'inaptitude, intègre dorénavant une mention sur les conséquences à la coche de la case de dispense de reclassement en cas d'avis d'inaptitude dans l'encadré « Cas de dispense de l'obligation de reclassement » et met en avant la mention expresse d'absence de reclassement, invoquée par le médecin du travail, par l'ajout d'un « ou » ;
- l'annexe 4, relative aux propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, propose désormais un encadré « Description de l'aménagement de poste ou du temps de travail proposé ».



## Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent : impact de l'arrêté du 15 Juin 2024

[L'arrêté du 15 juin 2024](#) relatif à la filière citoyenne de sécurité civile dans le domaine de la formation aux premiers secours a été publié au Journal officiel du 9 juillet 2023.

Cet arrêté institue une filière citoyenne de sécurité civile en matière de formation aux premiers secours comprenant les unités d'enseignement suivantes :

- La sensibilisation aux « gestes qui sauvent » ;
- La formation initiale et continue « premiers secours citoyen » (PSC).

Il vient également abroger l'arrêté du 30 juin 2017 instituant une sensibilisation aux gestes qui sauvent. Or, cette abrogation n'est pas sans conséquence sur la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque.

En effet, pour rappel, [un arrêté du 7 septembre 2022](#) définit les modalités relatives à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (prévues à l'article D. 1237-2-2 du Code du travail) en entreprise. Dans son article 1, cet arrêté précise les entités autorisées à dispenser cette sensibilisation, ainsi que les conditions mêmes de celle-ci, grâce à un renvoi à l'arrêté du 30 juin 2017 :

« Sont autorisés à dispenser la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (...) les formateurs des services, associations et organismes ainsi que les professionnels mentionnés respectivement aux articles 4 et 5 de l'arrêté du 30 juin 2017 (...) dans les conditions définies par ce même arrêté. »

L'article 1 de l'arrêté du 7 septembre 2022 se retrouve donc orphelin, dans l'attente d'une modification.

À noter que les professionnels de santé ne peuvent plus dispenser cette sensibilisation, contrairement à ce qui était prévu dans l'arrêté du 30 juin 2017.

Notre organisation patronale s'est saisie du sujet et a sollicité la Direction Générale du Travail (DGT) afin de rectifier cette erreur.



## Recruter un salarié étranger : brochures et FAQ publiées par l'administration

Le 20 septembre 2024, la direction générale des étrangers en France (DGEF) a mis en ligne [deux brochures et une foire aux questions](#) consacrées au recrutement de ressortissants étrangers qui résident en France.

D'une part, les brochures portent sur le recrutement d'une personne :

- étrangère déjà en France ;
- réfugiée en France.

Elles présentent le cadre légal et les dispositifs d'aide au recrutement à disposition des employeurs.

D'autre part, la FAQ apporte des informations, notamment d'ordre pratique, sur une variété de sujets comme le renouvellement de titre de séjour, les qualifications professionnelles, la maîtrise du français ou encore le bénéfice de la protection internationale. Il convient de noter les réponses suivantes :

- concernant la question de l'autorisation de travail pour les titulaires de titre de séjour « étudiant » qui concluent un contrat d'apprentissage :

« Les titres de séjours et les attestations de prolongation d'instruction sont renouvelés dans la majeure partie des cas de façon systématique sous réserve de l'absence de menace à l'ordre public. Si un titre de séjour n'est pas renouvelé, soit c'est une décision préfectorale et l'étranger n'a plus le droit de se maintenir sur le territoire français, soit une erreur a pu intervenir dans les démarches de renouvellement. Dans cette deuxième éventualité, la préfecture du département peut être sollicitée pour connaître la situation du collaborateur. »



## BOSS : rubrique Effectif

Entrée en vigueur du nouveau chapitre 7 de la rubrique Effectif.

Le contenu du chapitre 7 présentant les modalités de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage de la rubrique Effectif, qui a fait l'objet d'une consultation publique, entre en vigueur le 1er octobre 2024.



## Revalorisation du SMIC

Le Premier ministre, Michel Barnier, a annoncé lors de sa déclaration de politique générale une revalorisation du SMIC de 2 % dès le 1er novembre 2024 par anticipation de la date du 1er janvier.

Le SMIC brut horaire passerait donc de 11.65 euros à 11.88 euros. Ces chiffres doivent être confirmés par la publication au Journal officiel du nouveau montant du SMIC.



## Obligation de sécurité de l'employeur et analyse des preuves

[Cass. Civ., 3 juillet 2024, n°23-13.865](#)

En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident du travail, ce qui a conduit à son inaptitude et à son licenciement pour impossibilité de reclassement.

Pour dire que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel retient que le salarié a été victime dudit accident du travail en déchargeant le véhicule qu'il conduisait et qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures permettant de protéger le salarié des conséquences des opérations de déchargement.

L'employeur soutient avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Selon lui, en déduisant l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de la seule survenance d'un accident du travail lors du déchargement du véhicule, sans examiner les éléments de preuve des mesures que l'employeur avait mises en œuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

La Cour de cassation confirme le raisonnement et casse l'arrêt en ce qu'il déclare que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. Les juges renvoient, sur ce point, l'affaire devant la cour d'appel afin d'examiner notamment les mesures que l'employeur soutenait avoir mises en œuvre.

## Rupture conventionnelle : prise en compte des explications de l'employeur en cas d'irrecevabilité et impossibilité d'imposer un temps partiel même préconisé par le médecin du travail

[Cass. Soc., 19 juin 2024, 22-23.143](#)

Lorsque la demande d'homologation de la rupture conventionnelle a été déclarée irrecevable par l'administration, l'employeur peut apporter des explications afférentes sans recommencer l'intégralité de la procédure.

Même en l'absence d'une préconisation du médecin du travail, l'employeur ne peut imposer un passage à temps partiel au salarié qui a refusé la proposition.

En l'espèce, un salarié a été engagé par une société et a ensuite été victime d'un accident de travail. Ce dernier a été déclaré apte avec temps partiel et port de charges limité.

Le salarié a refusé un poste à temps partiel proposé par l'employeur et n'a pas repris le travail. Les parties ont ensuite signé une convention de rupture.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'annulation de la convention de rupture et de rappel de salaire.

La cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes liées à la rupture de son contrat de travail. Elle a refusé de prononcer l'annulation de l'homologation de la rupture conventionnelle.

Les juges du fond ont également estimé que la liberté offerte au salarié de refuser de signer l'avenant proposé conforme aux préconisations médicales ne justifiait pas pour autant la reprise du paiement d'un salaire à temps plein dès lors que le salarié n'a pas fourni de travail effectif et ne s'est pas tenu à la disposition de l'employeur.



La Cour de cassation considère que la cour d'appel, qui a constaté que l'autorité administrative avait déclaré irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture au regard du montant des salaires mentionné dans le formulaire de rupture et relevé que l'employeur n'avait pas recommencé la procédure après cette décision mais avait donné des explications à l'administration sans modifier les montants de salaires indiqués initialement, ces observations ne nécessitant pas une telle

modification, en a exactement déduit que les formalités substantielles de la rupture avaient été respectées.

De plus, la Haute juridiction soutient que l'employeur ne peut unilatéralement imposer au salarié une durée de travail à temps partiel et procéder en conséquence à la diminution de sa rémunération sans son accord.

## Prime sur objectifs d'un salarié représentant du personnel

[Cass. soc., 3 juillet 2024, n° 22-22.283](#)

Les objectifs fixés au salarié, qui exerce un mandat représentatif, doivent être réalisables au regard de ses heures de délégation. La charge de la preuve de la compatibilité des objectifs avec le mandat pèse sur l'employeur.

Pour limiter la condamnation de l'employeur à verser une certaine somme au salarié au titre des primes sur objectifs et des congés payés afférents, l'arrêt d'appel retient notamment que le salarié se borne à soutenir que les objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, eu égard à ses heures de délégation, n'étaient pas réalisables, sans développer son argumentation de manière plus précise et permettre ainsi d'apprécier leur impact sur son activité commerciale.

Le salarié fait grief à l'arrêt d'appel de limiter le montant des condamnations de l'employeur au titre du rappel de primes sur objectifs. Il soutient qu'il appartient à l'employeur de justifier du caractère réalisable des objectifs fixés au salarié et qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui ce faisant a fait peser sur le salarié la charge de la preuve du caractère réalisable des objectifs qui lui avaient été fixés, a violé l'article 1353 du Code civil.

La Cour de cassation valide l'argumentaire du salarié et casse l'arrêt d'appel sur ce point. Aux termes de l'article 1353 du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.



Sur ce fondement, il appartenait ainsi à l'employeur d'établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié étaient réalisables notamment au regard des heures de délégation du salarié. La cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a donc violé le texte susvisé.

*Pour rappel, l'employeur doit tenir compte du temps passé par le salarié à l'exercice de son mandat pour déterminer les objectifs qui lui sont fixés (Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-41.354 ; Cass. soc., 20 juin 2018, n° 17-13.460). Les objectifs individuels du salarié doivent ainsi être proratisés. Toutefois, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice du mandat n'est pas pris en considération dans l'évaluation professionnelle du salarié (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-72.733 ; Cass. soc., 1er février 2017, n° 15-20.799).*

## La CNIL a prononcé ces trois derniers mois onze nouvelles sanctions dans le cadre de la procédure simplifiée

Source : CNIL - <https://www.cnil.fr/fr/onze-nouvelles-sanctions-procedure-simplifiee> - 08 octobre 2024

*Collecte excessive de données, absence de registre, non-respect des droits des personnes ou défaut de coopération : la CNIL a prononcé onze nouvelles sanctions simplifiées depuis juin 2024. Elle rappelle les règles et les mesures répressives qu'elle peut prendre en cas de non-conformité.*

Depuis juin 2024, la CNIL a rendu **onze nouvelles décisions** de sanctions dans le cadre de [sa procédure simplifiée](#) pour un montant cumulé d'amendes de **129 000 euros**.

Les principaux manquements retenus concernent :

- le non-respect du principe de minimisation des données (vidéosurveillance des salariés et enregistrements de conversations téléphoniques de manière systématique et en intégralité) ;
- l'absence de registre de traitement ;
- l'absence de moyens permettant de refuser les cookies aussi facilement que de les accepter ;
- le défaut de coopération avec la CNIL ;
- le non-respect des droits des personnes (absence de réponse dans les délais prévus) ;
- le manquement à l'information des personnes (clients et salariés).

### Des manquements au principe de minimisation des données

Plusieurs sanctions prises dans le cadre de la procédure simplifiée ont retenu un manquement au principe de [minimisation des données](#), qu'il s'agisse de la vidéosurveillance des salariés ou de l'enregistrement systématique et en intégralité des conversations téléphoniques entre des téléconseillers et des prospects ou clients.

Comme rappelé régulièrement par la CNIL, [la surveillance vidéo permanente de salariés à leur poste de travail](#), non justifiée par des circonstances exceptionnelles liées à la sécurité ou au vol, **porte atteinte au principe de minimisation des données**.



De même, un système d'enregistrement et d'écoute des appels téléphoniques doit être proportionné au regard de l'objectif poursuivi et ne doit pas porter une atteinte excessive au respect de la vie privée des personnes enregistrées.

Ainsi, **la finalité (ou objectif) d'amélioration des ventes et la formation des salariés ne justifie pas d'enregistrer systématiquement et en intégralité les conversations téléphoniques**, alors qu'un enregistrement ponctuel et aléatoire des appels émis peut être mis en place.

Il en va de même si l'objectif est de collecter une « preuve » : en dehors des cas où il est imposé par la loi, l'enregistrement systématique des conversations téléphoniques n'est justifié sous réserve d'être nécessaire, que s'il constitue [la preuve d'un contrat ou d'un acte d'exécution d'un contrat conclu avec un consommateur](#) (par exemple l'achat d'un service).

### Des manquements relatifs au registre des activités de traitement

La CNIL a sanctionné deux sociétés de moins de 250 employés pour absence de registre des activités de traitement, les traitements en cause n'étant pas occasionnels.

La tenue d'un [registre des activités de traitement](#) est exigée par les dispositions de l'article 30 du RGPD. Il permet de recenser notamment quelles données sont collectées, pour quelle raison ou encore qui y a accès. C'est un outil de pilotage et de démonstration de la conformité du responsable de traitement au RGPD, qui doit être régulièrement mis à jour en fonction des évolutions fonctionnelles et techniques des traitements de données.

### De plus en plus d'organismes sanctionnés

La procédure de sanction simplifiée est un des outils répressifs dont dispose la CNIL pour assurer le respect du RGPD et répondre aux nombreuses plaintes reçues chaque année (16 000 en 2023). Cette procédure simplifiée, inscrite dans la loi depuis 2022 à l'initiative de la CNIL, permet de prononcer des sanctions rapides pour les dossiers ne présentant pas de difficulté particulière, contrairement aux sanctions dites « ordinaires ». Les sanctions simplifiées ne sont pas publiques et le montant des amendes pouvant être prononcées ne peut excéder 20 000 euros.

Depuis janvier 2024, sur 9 mois, la CNIL a prononcé **28 sanctions simplifiées** pour un montant total de **290 500 euros**. En comparaison, sur la totalité de l'année 2023, 24 sanctions simplifiées ont été prises pour un montant total de 229 500 euros qui se sont ajoutées aux 18 sanctions ordinaires (88 950 000 euros).



Au-delà des sanctions pécuniaires, les mises en demeure participent également au respect du RGPD : la CNIL a ainsi prononcé **168 mises en demeure** contre des organismes publics et privés en 2023. Ce chiffre est en constante augmentation depuis plusieurs années (135 en 2021, 147 en 2022).

En outre, la CNIL coopère activement avec les autorités de protection des données européennes. Cette coopération s'est traduite par un renforcement des mesures correctrices ces dernières années, comme l'illustre par exemple la sanction de 290 millions d'euros prise par l'autorité néerlandaise, en coopération avec la CNIL, à l'encontre de la société UBER le 22 juillet 2024.

Enfin, il convient de rappeler que la mise en conformité peut être également atteinte sans mises en demeure ou sanctions. Dans le cadre du traitement des plaintes, l'intervention des services de la CNIL auprès des responsables de traitement peut ainsi permettre d'obtenir une mise en conformité, par exemple lors d'un échange avec le délégué à la protection des données visant à satisfaire une demande d'exercice des droits

### Un accompagnement des professionnels pour une meilleure conformité

En parallèle des mesures répressives, la CNIL accompagne les responsables de traitement dans leur mise en conformité au RGPD en répondant à leurs demandes de conseil (plus de 15 000 en 2023), via plusieurs dispositifs dédiés (accompagnement renforcé, « bac à sable ») qu'elle précise dans [sa charte d'accompagnement](#), ou encore par la publication régulière de nombreuses ressources thématiques et sectorielles sur son site web.

Ces éléments s'inscrivent dans la lignée des conclusions du [2e rapport de la Commission européenne sur l'application du RGPD](#), qui appelle les autorités européennes à favoriser le dialogue avec les responsables de traitement en renforçant les mesures d'accompagnement pour permettre une régulation efficace.

#### Pour approfondir

- [La procédure de sanction simplifiée](#)
- [Les procédures de sanction](#)
- [Tous les contenus de la CNIL sur le travail et le recrutement](#)
- [La vidéosurveillance au travail](#)
- [Le registre des activités de traitement](#)

#### Textes de référence

- [Article 5.1.c du règlement général sur la protection des données - RGPD \(minimisation des données\)](#)
- [Article 30 du RGPD \(registre des activités de traitement\)](#)

## Cybermoi/s 2024 : un mois pour tous devenir #CyberEngagés

Source : CNIL - <https://www.cnil.fr/fr/cybermois-2024> - 01 octobre 2024

Le Cybermoi/s est un rendez-vous annuel, organisé par [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) du 1<sup>er</sup> au 31 octobre. De nombreuses activités et ressources autour des enjeux de cybersécurité vous seront proposées tout au long du mois : conférences, campagnes vidéos, articles, action citoyenne, etc.

### À propos du Cybermoi/s

Créé en 2012, le Mois européen de la cybersécurité ([European Cybersecurity Month - ECSM](https://www.ecsm.eu)) est une initiative conçue par [l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité \(ENISA\)](https://www.enisa.europa.eu). Elle vise à promouvoir la cybersécurité dans tous les pays de l'UE pour permettre de mieux comprendre les menaces et les appréhender.

En France, le Mois européen de la cybersécurité a été décliné en « Cybermoi/s » et est piloté par le dispositif national [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) qui a pour missions la sensibilisation, la prévention et l'assistance aux victimes d'actes de cybermalveillance.

Tout au long du mois d'octobre 2024, **des activités vont être organisées en France et en Europe autour des enjeux de cybersécurité** : événement de lancement, événements de sensibilisation, campagnes vidéo... Comme chaque année, un panel d'acteurs publics, privés et associatifs se mobiliseront pour proposer un programme de sensibilisation pédagogique à destination de tous les publics et ainsi développer une culture européenne cyber commune.

### Les temps forts du Cybermoi/s 2024

L'agenda du Cybermoi/s

Les **actions menées durant le Cybermoi/s en France** sont recensées au sein d'un agenda à disposition de tous les publics.

Renseignez-vous : un événement se tient peut-être juste à côté de chez vous !

[Consulter l'agenda](#)



Événement de lancement officiel du Cybermoi/s 2024

Le 2 octobre 2024 marquera la journée de **lancement officiel** de la douzième édition du Cybermoi/s à **l'Assemblée nationale**, membre de [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr)

À cette occasion, différentes thématiques seront abordées pour tous les publics sur le thème de « la cybersécurité au service de la souveraineté et de la démocratie ».

[Découvrir le programme](#)

Le Cyber Quiz Famille

[Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) organise pour la troisième année consécutive le [Cyber Quiz Famille](#) : **un jeu-concours sur le thème de la cybersécurité** avec à la clef de nombreux lots à gagner.

Comment participer ? Il vous suffit de cliquer ci-dessous et de répondre aux questions.

[Jouer](#)

Action citoyenne #CyberEngagés

Le principe ? À partir du 1<sup>er</sup> octobre, **poster un conseil cyber sur les réseaux sociaux** accompagné du hashtag **#CyberEngagés** pour mobiliser le plus grand nombre d'internautes autour de l'enjeu sociétal qu'est la cybersécurité.

### Les ressources de la CNIL pour le grand public et les professionnels

Pour les plus jeunes, leurs parents, éducateurs et enseignants

- [Accompagner les enfants et les adolescents dans leur quotidien numérique](#)
- [Les Incollables : « Ta vie privée, c'est secret ! »](#)
- [Tous ensemble, prudence sur Internet ! Les ressources pour les 8 - 10 ans](#)

Pour les professionnels

- [Guide de la sécurité des données personnelles](#)
- [Plaquette Cybersécurité CNIL](#)

Pour tous



► [\[Poster\] Se protéger sur Internet avec les cyber réflexes !](#)



- [Les guides « Cybersécurité : ayez les bons réflexes » élaborés par la CNIL, Cybermalveillance.gouv.fr et l'Unaf :](#)

► [Guide pour les familles](#)

► [Guide pour les seniors](#)

- [Comment générer un mot de passe solide ?](#)
- [Sécurité : utilisez l'authentification multifacteur pour vos comptes en ligne](#)
- [Recoupement d'informations en ligne : ce que vous publiez peut dévoiler votre vie privée](#)

- [Multiplication des attaques par rançongiciel : comment limiter les risques ?](#)
- [Fuite ou vol de données : comment savoir si cela vous concerne et que pouvez-vous faire ?](#)
- [Réagir en cas de problème avec mon identité numérique](#)
- [Cyberviolences et cyberharcèlement : que faire ?](#)

**Pour approfondir**

- [Cybermoi/s 2024 : un mois pour tous devenir #CyberEngagés - Cybermalveillance.gouv.fr](#)
- [Tous les contenus de la CNIL sur la cybersécurité](#)

## CSRD

### ➤ Guide interactif sur la CSRD

Un nouveau guide a été publié sur le Portail RSE en juillet dernier. Il a pour ambition d'accompagner les entreprises dans leur mise en conformité avec la CSRD.

Il a vocation à accompagner étape par étape les entreprises dans la réalisation de leur rapport de durabilité, en commençant par l'analyse de double matérialité.

Pour y accéder, les entreprises doivent :

- 👉 S'inscrire sur le Portail RSE : <https://portail-rse.beta.gouv.fr/>
- 👉 Se rendre dans l'Espace Rapport de Durabilité
- 👉 Consulter le sommaire du MOOC et commencer à le suivre en cliquant sur "C'est parti !"

## ECONOMIE CIRCULAIRE

### ➤ Développer l'écologie industrielle sur le territoire Dunkerquois en bâtissant une synergie locale lors de la production de l'hydroxyde de lithium

Bien qu'en phase de construction, une entreprise locale de production d'hydroxyde de lithium a contacté ECOPAL dans le but d'anticiper la valorisation de deux co-produits, à savoir :

- **800 tonnes de sel de qualité technique** par an (non utilisable dans l'agro-alimentaire) ;
- **40 000 tonnes de carbonate de calcium** par an.

Le modèle proposé est simple :

- **La matière est proposée gratuitement, à condition que l'entreprise intéressée récupère la matière sur le site de production.**

L'entreprise fait preuve d'une grande flexibilité, que ce soit sur la quantité ou la qualité des co-produits. Elle est, par exemple, en mesure d'ajuster le taux d'humidité selon les besoins. L'entreprise est ouverte à échanger sur les besoins, les volumes ou tout autre point.

## ECONOMIE CIRCULAIRE

**Jeudi 17 octobre 2024**  
10h > 15h - Espace du Maître de Poste à Coudekerque  
2<sup>ème</sup> EDITION

# Le SALON des ENTREPRISES DURABLES

**La QVCT, l'OUTIL INDISPENSABLE de la stratégie RSE !**

**QVCT** : Qualité de Vie et des Conditions de travail  
**RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises

Organisé par COUDEKERQUE Entreprendre

Soutenu par CCI LITTORAL HAUTS-DE-FRANCE Coudekerque Branche

*Contactez-nous via les réseaux pour sponsoriser cet événement !*

ECOPAL se positionne comme intermédiaire pour faciliter les échanges entre les potentiels partenaires.

Les personnes intéressées peuvent contacter directement ECOPAL pour discuter de leurs besoins :

### Damien MAREZ – Responsable Economie Circulaire & Communication

#### Association ECOPAL

2508 route de l'écluse trystram  
59140 DUNKERQUE

Mobile: 06.33.70.05.12

Standard :

03.28.51.01.18

Web: <https://www.ecopal.org/fr/>

Email: [contact@ecopal.org](mailto:contact@ecopal.org)

## Biodiversité

### ➤ Questionnaire biodiversité à destination des entreprises de l'Agence Régionale de la Biodiversité Hauts-de-France

Afin de pouvoir mener au mieux la mobilisation des acteurs économiques en faveur de la biodiversité, l'Agence Régionale de la Biodiversité Hauts-de-France a réalisé un questionnaire à destination des entreprises, d'une durée d'environ 15 minutes.

Il est conçu pour évaluer le niveau de maturité des entreprises en matière de biodiversité, recueillir les besoins et compléter l'état des lieux des initiatives en région.

Cliquer ici pour répondre au sondage :

<https://forms.gle/gcFmT2BAL9MB2ELf8>



## ECONOMIE CIRCULAIRE

### ➤ Enquête MEDEF – le marché de la seconde main

Dans le cadre de la montée en puissance du marché de la seconde main et des enjeux associés notamment en matière d'économie circulaire, la Commission Consommation du MEDEF en lien avec le Comité économie circulaire souhaite mener une étude dédiée.

Celle-ci vise notamment à :

- Mieux caractériser, par secteurs d'activité, le poids économique de ce marché ;
- D'analyser plus finement le modèle économique de la seconde main (notamment les enjeux en matière de rentabilité) ;
- Et enfin d'ouvrir une vision plus prospective sur ce marché (cad l'incidence de la seconde main sur l'organisation économique ou la logistique d'entreprise).

Dans ce contexte vous trouverez ci-après un sondage MEDEF : [LIEN sur le sondage](#)

Ce sondage ne vous prendra que peu de temps. Les retours seront traités de manière confidentielle et communiqués en manière agrégée.



## PRODUITS CHIMIQUES

### ➤ Batteries au Lithium : entre innovation et risques

L'utilisation des batteries au lithium s'est largement développée ces dernières années. Cette technologie est un enjeu majeur dans la transition énergétique.

Le lithium est un métal léger (alcalin) qui est instable et très réactif. Les batteries au lithium sont développées selon deux technologies différentes :

- Batteries au lithium ionique (batteries Li-ion)
- Batteries au lithium métal

Tout au long du cycle de vie, une batterie peut générer 3 types de risques :

- Risque électrique (court-circuit et électrisation)
- Risque chimique
- Risque d'incendie et d'explosion

A la lecture de l'analyse ARIA du BARPI de janvier 2022 intitulée « [Implication des batteries Lithium-ion dans l'accidentologie hors secteurs d'activités des déchets](#) », qui analyse l'ensemble des événements impliquant des batteries Li-ion depuis les années 2000, 149 événements sont intervenus hors secteurs déchets dont 36 événements pour lesquels l'implication de batteries Lithium est avérée.

Bien que les événements français se soient déroulés dans l'industrie, ils ne sont pas tous survenus dans des ICPE (62% d'entre eux).

Il est à noter que l'incendie est le phénomène prédominant.

Des questions émergent donc au sujet de l'utilisation des batteries au lithium dont la problématique centrale pour les entreprises est la gestion de ces batteries, notamment au moment de la charge.



## EAU

### ➤ Utilisations des eaux impropres à la consommation humaine

**Le décret publié le 13 juillet 2024 apporte des précisions sur les usages pour lesquels les eaux impropres à la consommation humaine sont possibles ainsi que les exigences à satisfaire.**

Ce décret précise les usages domestiques pour lesquels le recours à des eaux impropres à la consommation humaine est possible, les eaux ou mélanges d'eaux impropres à la consommation humaine pouvant être utilisés pour ces usages ainsi que les exigences techniques et sanitaires à satisfaire.

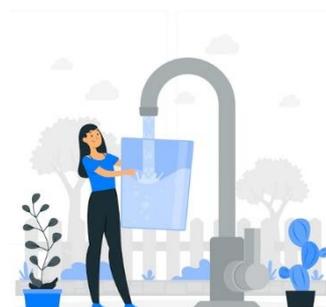
Il précise également les modalités de conception, de mise en service, de surveillance, d'entretien et de contrôle applicables aux systèmes d'utilisation d'eaux impropres à la consommation humaine.

L'arrêté d'application de ce décret, publié le même jour, vise à se prémunir contre toute altération de l'état de santé des personnes liée à de mauvaises conditions d'utilisation des eaux impropres à la consommation humaine.

A ce titre, il établit les exigences sanitaires à satisfaire pour la conception, la mise en route, l'exploitation et l'entretien des systèmes d'utilisation d'eaux impropres à la consommation humaine et précise les critères de qualité d'eau à atteindre.

Il définit également les modalités de surveillance de la qualité de ces eaux.

**Ces textes sont en vigueur au 1er septembre 2024.**



### ➤ Nouvelles redevances pour les agences de l'eau

**[Le décret n° 2024-787](#) publié le 10 juillet 2024 porte application de la loi de finances pour 2024 qui a revu le financement des Agences de l'eau.**

Le décret remplace les redevances existantes par une redevance sur la consommation d'eau potable, une redevance pour la performance des réseaux d'eau potable et une redevance pour la performance des systèmes d'assainissement collectif. Il intègre ces nouvelles redevances dans le code de l'environnement.

[L'arrêté du 5 juillet 2024](#) est venu préciser spécifiquement des éléments relatifs à la redevance pour la performance des systèmes d'assainissement collectif, notamment les modalités de détermination de plusieurs indicateurs comme celui lié à la validation de l'autosurveillance du système collectif.

Le décret modifie les textes applicables aux redevances pour pollution de l'eau des industriels non raccordés au réseau public de collecte des eaux usées, pour pollution de l'eau par les activités d'élevage, pour prélèvement sur la ressource en eau et pour pollutions diffuses.

### ➤ Mise à jour de la note d'application de l'arrêté sécheresse

La [note d'application](#) a été mise à jour pour prendre en compte les modifications intervenues sur l'arrêté ministériel sécheresse du 30 juin 2023. Elle vise à préciser et illustrer certaines dispositions de l'arrêté ministériel mais seules les dispositions de cet arrêté demeurent applicables aux exploitants.

Elle a été modifiée pour **intégrer notamment des dispositions sur le volume de référence et le volume incompressible.**

En effet, le calcul de ce volume a été revu avec l'utilisation **par défaut d'un forfait de 5% du volume**, pour estimer le volume incompressible.

[Un autre arrêté du 5 juillet 2024](#) est venu modifier les dispositions existantes en lien avec la mesure des prélèvements sur la ressource en eau sur les installations.

De nouvelles dispositions visent à obliger à renseigner la date de pause initiale du dispositif de mesure. Ces dispositifs doivent également être remis à neuf après 9 ans depuis la dernière remise en état ou subir un diagnostic de leur fonctionnement 7 ans après le dernier diagnostic. Il est également précisé qu'en cas de panne ou de mauvais fonctionnement, ils doivent être réparés dans les 6 mois.

Le décret modifie également les modalités de déclaration (articles D. 213-48-21 et suivants du code de l'environnement).

**Ces dispositions sont toutes en vigueur depuis le 11 juillet 2024.**



Les formalités pour accéder à GIDAF, pour les déclarations hebdomadaires au delà de l'alerte renforcée, est également précisée.

D'autres points sont clarifiés comme celui concernant les eaux d'exhaure.



### ➤ **Instruction ministérielle relative au Plan Eau**

Une [instruction ministérielle](#) publiée le 15 juillet 2024 précise ce qui est attendu des services de l'Etat dans le cadre du plan Eau, pour chacune des mesures qui relèvent des attributions du Ministère.

- **Accompagner les acteurs dans leur sobriété :** l'objectif posé par le Plan eau est de réduire globalement nos prélèvements d'au moins 10% d'ici à 2030 ; ainsi, d'ici à 2027, tous les schémas d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE) et tous les projets de territoire pour la gestion des eaux (PTGE) doivent intégrer des trajectoires chiffrées des prélèvements. A ce titre, les sites industriels avec le plus fort potentiel de réduction doivent être accompagnés dans leurs trajectoires de sobriété. Une action spécifique auprès des 55 industriels identifiés au niveau national est également demandée ;
- **Dans le cadre de la réindustrialisation,** toute nouvelle implantation industrielle doit s'assurer de la résilience de l'activité envisagée au regard de la disponibilité et de la qualité de la ressource en eau ;

- **Sécuriser l'alimentation en eau potable :** les préfets de département doivent tenir à jour les listes des collectivités ayant connu des tensions voire des ruptures d'alimentation en eau potable et des collectivités fragiles ;
- **Faciliter l'instruction des dossiers de réutilisation des eaux non conventionnelles :** il est demandé que soit identifié un guichet unique auprès de chaque DDT(M) dès juillet 2024 ;
- **Renforcer la protection des captages :** il convient de déterminer des aires d'alimentation de captage des points de prélèvements sensibles;
- **Consolider la gouvernance locale de l'eau.**



## RÉGLEMENTATION

### ➤ **Publication du décret d'application de la loi industrie verte**

Le [décret, publié le 7 juillet 2024](#), est un décret d'application de la loi industrie verte et il la complète pour plusieurs mesures, notamment en matière d'ICPE.

- Amélioration et simplification de diverses procédures applicables en matière d'environnement (notamment cessation d'activité des ICPE et procédure du tiers demandeur)
- Nomination d'un suppléant dès la désignation du commissaire enquêteur
- Nomination d'un suppléant dès la désignation du commissaire enquêteur

- Explication du principe de silence vaut rejet pour la décision de dispense d'évaluation environnementale
- Abrogation des arrêtés préfectoraux prescrivant la constitution de garanties financières et caducité des actes de cautionnement en cours de validité pour les ICPE soumises à autorisation et enregistrement, inscrites sur un arrêté ministériel

**La majorité des dispositions sont applicables à compter du 22 octobre 2024.**

### ➤ Emissions industrielles : modification de la directive IED

De nouvelles obligations sont contenues dans cette [directive](#) publiée le 15 juillet 2024 notamment concernant la procédure en cas d'incident ou d'accident, la mise en place d'un management environnemental ou encore le respect de valeurs limites à la sortie de l'installation.

#### **La nouvelle directive IED crée de nouvelles obligations relatives aux incidents et accidents.**

Désormais, en cas d'incident ou d'accident affectant de façon significative la santé humaine ou l'environnement, les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que :

- L'exploitant informe immédiatement l'autorité compétente
- L'exploitant prenne immédiatement des mesures pour limiter les conséquences sur la santé humaine ou l'environnement et prévenir d'éventuels autres incidents ou accidents

Les Etats membres doivent prendre des mesures pour s'assurer que les conditions d'autorisations seront respectées par les exploitants.

La directive impose également aux exploitant de préparer et de mettre en place pour chaque installation IED un système de management environnemental, qui doit être conforme aux dispositions de l'article 14 bis de la directive.

Ce système doit intégrer d'ici le 30 juin 2023 un plan de transformation indicatif (article 27 quinquies).

L'article 15 de la directive IED comporte désormais des valeurs limites d'émission, valeurs limites de performances environnementales, paramètre et mesures techniques équivalents. Les valeurs limites d'émission sont applicables au point de rejet des émissions à la sortie de l'installation. Les valeurs limites de performances environnementales seront quant à elles prescrites au niveau national, tout en précisant la période.

Le respect de ces valeurs limites sera évalué.

En dernier lieu, l'article 18 précise désormais que si une norme de qualité environnementale requiert des conditions plus strictes que celles pouvant être atteintes par l'utilisation des meilleures techniques disponibles, des mesures supplémentaires sont ajoutées dans l'autorisation.

**Les Etats membres doivent se mettre en conformité avec cette directive au plus tard le 1er juillet 2026.**



## QUALITÉ DE VIE ET CONDITION DE TRAVAIL (QVCT)

### ➤ Problèmes de santé mentale au travail : rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a publié un [rapport](#) sur les **mesures qui peuvent être mises en place sur les lieux de travail pour soutenir les personnes souffrant de problèmes de santé mentale et accompagner leur retour au travail après une absence pour cause de maladie.**

Ce rapport présente des recherches de fond sur l'accompagnement des travailleurs souffrant de problèmes de santé mentale.

Il en ressort que les mêmes principes de retour au travail s'appliquent quel que soit le problème de santé mentale en cause.

Les orientations politiques fournies se fondent sur des mesures qui peuvent être appliquées à l'ensemble des problèmes de santé mentale.

Le rapport souligne également que **la prévention des facteurs de risque psychosociaux** liés au travail constitue le point de départ de tout soutien à la santé mentale au travail.

Par ailleurs, les auteurs précisent les axes de travail qui sont :

- prévenir les facteurs de RPS au travail et promouvoir la santé mentale ;
- soutenir les groupes susceptibles d'être les plus exposés aux facteurs de RPS ;
- favoriser le retour au travail des personnes souffrant d'un problème de santé mentale.



### ➤ Impact de l'intensification et de l'autonomie au travail sur la santé mentale

Dans le cadre d'un appel à projets de recherche lancé en 2019 par la Dares et la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), [une étude sur l'impact des conditions de travail sur la santé mentale des travailleurs](#) a été publiée par des chercheurs d'un laboratoire de recherche en sciences économiques.

Le rapport est constitué de trois parties :

- la première souligne les difficultés méthodologiques liées à l'étude des **liens entre les conditions de travail et la santé des travailleurs** et présente les stratégies mises en œuvre par les auteurs pour contourner ces difficultés ;

- la deuxième propose une **analyse des relations entre intensité du travail, autonomie et santé mentale des salariés**, et met notamment en évidence d'une part des effets néfastes sur la santé mentale d'une forte intensité de travail, et d'autre part des effets bénéfiques sur la santé mentale lorsque le travailleur a une latitude importante dans la conduite de son travail ;
- la troisième s'intéresse à des **pratiques spécifiques qui peuvent favoriser l'intensification et/ou l'autonomisation du travail** et avoir des conséquences hétérogènes sur la santé mentale selon l'âge et le genre.

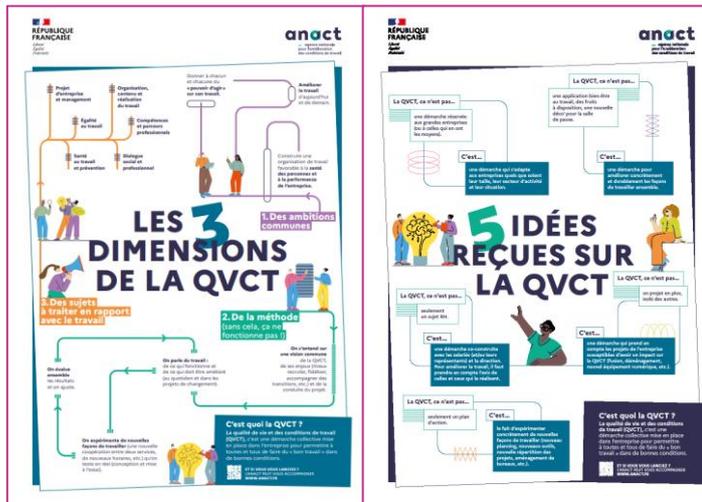
## QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

### ➤ ANACT: deux infographies pour tout savoir sur la QVCT

L'ANACT, dans un communiqué du 18 septembre 2024, annonce la publication de [deux infographies](#) à télécharger pour **se familiariser avec le sujet de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**.

Destinées aux TPE-PME, ces infographies présentent de façon simple ce qu'est la QVCT, ce qu'elle n'est pas et à quels objectifs elle répond.

Ces supports peuvent être utilisés, individuellement pour faire le point sur les représentations et connaissances en matière de QVCT ou collectivement pour partager une vision commune.



## TÉLÉTRAVAIL

### ➤ Télétravail, des conseils pratiques pour prévenir les risques : dépliant de l'INRS



L'Institut national de recherche et de sécurité a publié un dépliant intitulé « [Télétravail - Des conseils pour préserver votre santé](#) ».

Ce mode d'organisation du travail étant aujourd'hui très présent dans les entreprises, l'INRS s'est penché sur les bonnes pratiques pour préserver sa santé en télétravail.

Il rappelle les bénéfices évidents pour les télétravailleurs, notamment la diminution des déplacements quotidiens et une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle et pour les entreprises l'optimisation de l'espace de travail, continuité de service en cas d'imprévu, etc.

Mais il liste aussi les contraintes susceptibles de générer des risques professionnels.

Face à ces risques, l'INRS propose des mesures de prévention, en quatre phrases clés :

- **Être bien installé ;**
- **Travailler, c'est aussi bouger ;**
- **Organiser sa journée ;**
- **Échanger, c'est la clé.**

### ➤ **Obligation de sécurité de l'employeur et analyse des preuves**

En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident du travail, ce qui a conduit à son inaptitude et à son licenciement pour impossibilité de reclassement.

Pour dire que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel retient que le salarié a été victime dudit accident du travail en déchargeant le véhicule qu'il conduisait et qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures permettant de protéger le salarié des conséquences des opérations de déchargement.

L'employeur soutient avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Selon lui, en déduisant l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de la seule survenance d'un accident du travail lors du déchargement du véhicule, sans examiner les éléments de preuve des mesures que l'employeur avait mises en œuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

La Cour de cassation confirme le raisonnement et casse l'arrêt en ce qu'il déclare que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. Les juges renvoient, sur ce point, l'affaire devant la cour d'appel afin d'examiner notamment les mesures que l'employeur soutenait avoir mises en œuvre.

[Cass. Civ., 3 juillet 2024, n°23-13.865](#)

### ➤ **Le risque machine : publication de l'INRS**

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a publié un dossier consacré au risque machine dans sa brochure « [Travail & Sécurité](#) » de septembre 2024.

Le cycle de vie d'une machine est jalonné de plusieurs étapes :

- conception, acquisition, exploitation, modification, maintenance, opérations de revente, location, prêt, cession, démantèlement, recyclage ou mise au rebut.

A chacune de ces étapes, les concepteurs et les utilisateurs sont des acteurs clés de la prévention des risques professionnels.

### ➤ **OPPBTP : kit de bon usage des chaussures de sécurité**

Afin d'aider les préventeurs à sensibiliser les travailleurs à mieux porter leurs chaussures de sécurité, des experts ont réalisé, en partenariat avec l'OPPBTP, un [kit téléchargeable gratuit comportant six fiches et deux vidéos](#).

Les sujets abordés dans les fiches sont les suivants :

- Les généralités d'usage.
- Les conseils pour l'hygiène et le soin des pieds.
- Comment essayer et choisir sa paire ?
- Comment bien choisir sa pointure ?
- Comment bien lacer ses chaussures ?
- Quelles chaussettes choisir et porter en été ?
- Quelles chaussettes choisir et porter en hiver ?
- Quand faut-il changer de chaussures de sécurité ?



### ➤ Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent : impact de l'arrêté du 15 Juin 2024

[L'arrêté du 15 juin 2024](#) relatif à la filière citoyenne de sécurité civile dans le domaine de la formation aux premiers secours a été publié au Journal officiel du 9 juillet 2023.

Cet arrêté institue une filière citoyenne de sécurité civile en matière de formation aux premiers secours comprenant les unités d'enseignement suivantes :

- La sensibilisation aux « **gestes qui sauvent** » ;
- La formation initiale et continue « **premiers secours citoyen** » (PSC).

Il vient également abroger l'arrêté du 30 juin 2017 instituant une sensibilisation aux gestes qui sauvent. Or, cette abrogation n'est pas sans conséquence sur la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque.

En effet, pour rappel, un arrêté du [7 septembre 2022](#) définit les modalités relatives à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (prévue à l'article [D. 1237-2-2](#) du Code du travail) en entreprise. Dans son article 1, cet arrêté précise les entités autorisées à dispenser cette sensibilisation, ainsi que les conditions mêmes de celle-ci, grâce à un renvoi à l'arrêté du 30 juin 2017 :

*« Sont autorisés à dispenser la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (...) les formateurs des services, associations et organismes ainsi que les professionnels mentionnés respectivement aux articles 4 et 5 de l'arrêté du 30 juin 2017 (...) dans les conditions définies par ce même arrêté. »*

L'article 1 de l'arrêté du 7 septembre 2022 se retrouve donc orphelin, dans l'attente d'une modification.



## PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

### ➤ Prévention de l'usure professionnelle : l'OPPBTB relance une campagne de sensibilisation

L'OPPBTB déploie à nouveau sa campagne de communication et d'information « Même pas Mal » pour **prévenir les troubles musculo-squelettiques** dans le secteur du bâtiment. Celle-ci se déroule **du 9 septembre au 18 octobre 2024**.

Après le succès de la campagne en 2023, « Même pas Mal » est à nouveau déployé en 2024.

L'OPPBTB met en avant que la campagne passée avait permis de réaliser des diagnostics terrains, soulignant la nécessité pour les entreprises de mettre en place des actions pour mieux prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les TMS demeurent à ce jour la première cause de maladies professionnelles du BTP.

Cette année, la campagne est l'occasion de rappeler que les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu - lancé en mars 2024).

Pour rappel, le Fipu met à disposition 150 millions d'euros d'aides financières en 2024, dont 70 % sont destinés aux entreprises de moins de 49 salariés.

### ➤ Prévention des RPS : brochures de l'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a mis à jour deux brochures concernant l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux.

La première intitulée « [Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU](#) » (ED 6403) porte sur la démarche d'évaluation et de prévention par étape et donne une grille d'évaluation des facteurs de RPS.

Pour la suite de la démarche, la brochure contient également un modèle de tableau de suivi des risques psychosociaux.

La deuxième intitulée « [Stress, harcèlement, agression, burnout...Risques psychosociaux. En parler pour en sortir](#) » (ED 6251) est un document de sensibilisation qui résume ce que sont les RPS.

Il y est mentionné quelques signaux qui peuvent alerter ainsi que les personnes pouvant être sollicitées en cas d'exposition à des facteurs de RPS avec le rôle de chacun.



## Semaine de l'industrie édition 2024

La Semaine de l'industrie est de retour pour une 13<sup>e</sup> édition qui se déroulera du 18 au 24 novembre 2024. Tous les acteurs, entreprises, fédérations industrielles, établissements scolaires et de formation sont invités à labelliser leurs événements avant le 11 novembre 2024.

Depuis 2011, la Semaine de l'industrie contribue à établir des **passerelles entre le monde professionnel et l'enseignement**. Elle permet de changer le regard porté par les jeunes générations sur l'industrie et ses métiers, à un moment clé où ils doivent préciser leur projet d'orientation. **L'édition précédente avait rassemblé plus de 2,2 millions de participants autour de 5 500 événements** organisés dans l'ensemble de la France.

« AVEC L'INDUSTRIE, FABRIQUE TON AVENIR »

Pour préparer la France de demain et réussir la réindustrialisation, il est nécessaire de **susciter des vocations**, lever les barrières de l'auto-censure et **encourager les femmes à s'orienter vers ce secteur**.

Une semaine pour découvrir une industrie innovante qui relève les grands défis sociétaux

Si l'industrie souffre encore d'un déficit d'image et d'attractivité, cette semaine donne l'occasion aux collégiens, lycéens, apprentis et demandeurs

d'emploi d'aller au-delà des clichés et de découvrir **une industrie innovante, engagée dans la décarbonation, ancrée dans les territoires et qui permet de répondre aux besoins du quotidien** (se loger, se nourrir, se soigner, se déplacer, se cultiver, etc.).

L'industrie est également un secteur qui recrute proposant des métiers d'avenir : **les entreprises industrielles font état de près de 260 000 projets de recrutement pour 2024\***. C'est donc une opportunité pour les acteurs industriels de promouvoir leurs métiers et savoir-faire afin de **recruter**.

Un coup de projecteur sur la richesse et la diversité du tissu industriel en France

Avec **274 000 entreprises et 3,2 millions d'emplois directs**, l'industrie est un poids lourd de l'économie française. La réindustrialisation de la France, pilier essentiel pour assurer l'indépendance et la souveraineté industrielle et énergétique française, est une réalité : **130 000 emplois ont été créés dans les entreprises industrielles** depuis 2017 et la France recensait **201 ouvertures nettes de sites industriels en 2023**.

*\*France Travail, Enquête Besoins en Mains-d'œuvre 2024*



## Semaine relations école entreprise

Co-organisée par le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) et par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, avec le soutien de la Direction générale des Entreprises (DGE), la Semaine Ecoles-Entreprises a pour objet de développer et valoriser les passerelles entre le monde éducatif et le monde professionnel.

Nous vous informons que le thème retenu pour la prochaine et 25<sup>ème</sup> édition de la Semaine Ecoles-Entreprises qui se tiendra du **lundi 18 novembre au vendredi 22 novembre 2024 est :**

**« Coopération écoles-entreprises : l'innovation en action ! »**

Cette thématique doit guider les actions écoles-entreprises déployées par le réseau du MEDEF, le Clubster Relation Ecoles-Entreprises et les établissements au cours de l'année scolaire 2024-2025. Elle doit être une réponse aux enjeux liés à l'innovation auxquels sont confrontés le système éducatif et le marché du travail :

- L'adaptation aux mutations technologiques : Les innovations (intelligence artificielle, impression 3D, objets connectés, etc.), bouleversent non seulement nos modes de vie mais aussi les pratiques éducatives et professionnelles. Il est essentiel que les jeunes générations acquièrent des compétences clés non seulement pour s'adapter à ces mutations, mais également pour en être les acteurs.
- L'inclusion et la réduction des inégalités : L'école et l'entreprise doivent pouvoir assurer une égalité d'accès aux outils numériques et aux compétences technologiques pour tous les jeunes, peu importe leur origine ou leur situation. Une attention particulière devra être portée sur l'égalité des chances pour les jeunes femmes dans les domaines scientifiques et technologiques.

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, la Semaine Ecoles-Entreprises et la Semaine de l'Industrie se dérouleront aux mêmes dates pour une meilleure coopération et visibilité.

Comme les années précédentes, ces dates seront communes à toutes les académies afin de donner à l'événement une dimension nationale et d'assurer une communication globale. Les actions prévues doivent donc s'inscrire dans cette période en permettant néanmoins de valoriser les initiatives se déroulant sur l'ensemble de l'année.

### ➤ Critères de réussite de cette 25<sup>ème</sup> édition

Pour permettre aux élèves et aux enseignants de découvrir de façon ludique et innovante l'entreprise et les métiers et ainsi avoir un impact sur leurs pratiques et leurs visions de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, la SEE devra :

- Se décliner sous plusieurs modalités (visites d'entreprises, interventions de professionnels, actions d'entrepreneuriat, etc.);
- Représenter une majorité de secteurs d'activité, c'est ce qui fait la force de la Semaine Ecoles-Entreprises ;
- Toucher tous les types d'établissements : collèges, lycées générales, technologiques et professionnels, CFA... ;

**Vous souhaitez échanger sur un sujet relations école entreprise ? Contactez Lucie Batonneau : [lucie.batonneau@quai-des-entreprises.fr](mailto:lucie.batonneau@quai-des-entreprises.fr)**

## Taxe d'apprentissage : le solde peut être réparti jusqu'au 25 octobre 2024

### Ouverture de la plateforme

- **À partir du 6 mai 2024** : Ouverture de SOLTéA aux établissements pour vérifier ou compléter leurs informations
- **À partir du 27 mai 2024** : Ouverture de SOLTéA aux employeurs

### 1ère période de répartition

- **27 mai 2024** : Début de la 1ère période de répartition et ouverture de SOLTéA pour les employeurs
- **23 août 2024** : Clôture de la 1ère période de répartition
- **À partir du 6 septembre 2024** : 1er virement des fonds répartis aux établissements par les employeurs

### 2ème période de répartition

- **7 septembre 2024** : Début de la 2ème période de répartition
- **25 octobre 2024** : Clôture de la campagne de répartition sur SOLTéA
- **À partir du 19 novembre 2024** : 2ème virement des fonds répartis aux établissements par les employeurs

### Fonds non répartis

- **À partir du 27 novembre 2024** : Versement des fonds non répartis par voie réglementaire.



## Septembre 2024

**1. Ablavi ADEDZE** - en recherche d'un poste en RH sur la Côte d'Opale ou Lille.

**Dernière Expérience** : chargée de recrutement et d'admission chez Eduka à Dunkerque

**2. Thomas SAUVAGE** - est à la recherche d'une entreprise en alternance ; il a obtenu une licence générale en alternance au Lycée et Campus Saint-Joseph de Saint-Martin-Boulogne et souhaite désormais effectuer un Mastère E.S.I. (Expert en Systèmes d'Information) en alternance.

**3. Sébastien CHARRIERE** - Après une dizaine d'années à construire puis animer le pôle RH du service de santé au travail interentreprises ASTIL62, Sébastien a décidé de se lancer dans un nouveau challenge. Il est mobile Côte d'Opale.

**Dernière Expérience** : DRH chez Astil62

**4. Alexandre GUFFROY** - Etudiant en 3ème année de licence science de gestion à l'ULCO, il souhaiterait effectuer une alternance dans le domaine des RH.

**5. Julie BARBIER** - recherche un poste de Responsable Ressources Humaines, mobile sur Calais, Boulogne sur Mer, Dunkerque et Saint-Omer.

**Dernière Expérience** : RRH chez Mecano.

**6. Ryan PIERRU** - recherche d'une alternance en RH dans le cadre d'une licence professionnelle.

## Juillet 2024

**1. Maxime HAMY** - a obtenu un CQPM Soudeur en décembre dernier et recherche un emploi en tant que soudeur principalement en déplacements ou sur chantiers.

**2. Josh SAUZER** - en recherche d'un stage en entreprise dans le cadre de sa formation en Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle à l'AFPI Longuenesse.

**Dates de stage**: du 08 au 19/07 et du 09 au 27/09

**3. Amélie POTEZ** - recherche d'une alternance dans le cadre de sa 2ème année de BUT GEA, option RH, à l'IUT de Calais dès la rentrée prochaine. Amélie est une jeune fille motivée, assidue et sérieuse.

Elle est mobile sur Calais/Boulogne et Dunkerque.

**4. Bérengère SAMBON** - recherche un poste d'assistante RH.

**Dernière Expérience** : Assistante RH chez Ponticelli Frères à Bourbourg.

**5. Tanguy BEJAUD** - recherche d'un poste d'ingénieur en mécanique, suite à la mutation de sa conjointe

**Dernière Expérience** : Ingénieur produits ossatures chez Knauf Ceiling Solutions.

## LE SAVIEZ-VOUS ??

Tous nos CV sont publiés sur le groupe LinkedIn

« Attractivité de la Côte d'Opale »

Pour rejoindre le groupe ou obtenir un CV, contactez le  
03 21 85 51 73 ou [corentin.raux@quai-des-entreprises.fr](mailto:corentin.raux@quai-des-entreprises.fr)

## Octobre 2024

**1. Nathalie PETIT** – en recherche d'un poste d'assistante de direction dans le secteur industriel (secteur géographique CUD/CCHF).

Nathalie a une base solide dans le transport international et une expérience d'assistante de direction commerciale. Elle parle couramment l'anglais.

**Dernière Expérience** : Création de MAM Over the Rainbow

**2. Camille PLANCHEZ** – Camille est à la recherche d'un emploi dans le domaine du transport ou de la logistique, soit dans une société de transport ou dans une industrie.

Elle a de l'expérience dans le transport mais son poste actuel lui a permis de découvrir la logistique dans un milieu industriel.

C'est pourquoi un poste dans un service de la supply chain pourrait également l'intéresser.

Elle recherche en priorité une entreprise située sur Loon plage, Gravelines, Bourbourg ou Grande Synthe.

**Dernière Expérience** : Responsable Supply Chain chez REGNIER

**2. Julien BOURGOIS** – recherche un poste de directeur administratif et financier, mobile sur Calais, Boulogne et Saint-Omer en priorité. N'hésitez pas à le contacter, il est disponible de suite.

**Dernière Expérience** : DAF et RRH chez TRESKO

**3. Quentin GELDHOF** – en recherche d'un poste de Commercial.

**Dernière Expérience** : International Flower Wholesale

**4. Amélie POTEZ** – à la recherche d'une alternance en RH.

Elle vient d'effectuer deux mois en CDD en tant qu'assistante RH à la suite de son stage chez Flandre Opale Habitat.

**5. Lucy FLEITOUR** – actuellement en BTS Métiers aux Services de l'Environnement au campus Ozanam. Elle est à la recherche d'un stage pour la période du 11 novembre au 20 décembre 2024.



### LE SAVIEZ-VOUS ??

Tous nos CV sont publiés sur le groupe LinkedIn  
« Attractivité de la Côte d'Opale »



## INVITATION



Direction Régionale  
de l'Économie, de l'Emploi,  
du Travail et des Solidarités (DREETS)



## MATINÉE RENCONTRE & ÉCHANGES

### *Accompagner la carrière des seniors dans nos entreprises*

le 28 novembre 2024  
de 11:00 à 14:00

Quai des Entreprises, 430 bd du Parc à Coquelles  
Clôture autour d'un déjeuner commun



Maintien dans l'emploi



Transmission des  
compétences / Relations  
Intergénérationnelles



Attractivité de l'entreprise



Je m'inscris



## PROGRAMME

10:50 - Accueil

11:00 - Démarrage :  
Intervention de **Jeanne THEBAULT**, Enseignante,  
Chercheuse en Ergonomie et sur l'Expérience, l'Age et  
les Populations au Travail



**Ateliers Thématiques** : cas concrets, transmission  
des compétences, intergénération, maintien,  
attractivité, santé...



13:00 - Déjeuner en commun





**23 AU 27**  
**OCTOBRE** 2024

**SPECTACLE  
SON & LUMIÈRE**

**CATHÉDRALE  
BOULOGNE-SUR-MER**

TOUS LES SOIRS 20H30 LE DIMANCHE 18H

# L'ÉTONNANTE HISTOIRE DE BOULOGNE-SUR-MER

BILLETTERIE -> BOUTIQUE DE LA CATHÉDRALE, AU 03.21.99.75.98  
OU [WWW.CATHEDRALE-BOULOGNE.ASSO.FR](http://WWW.CATHEDRALE-BOULOGNE.ASSO.FR)

