

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Préférez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégier Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

- En complément : vous pouvez télécharger le support...
 - ... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation
- Bon webinaire à tous !

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

[Webinaire] – 7 Octobre 2021

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Activité partielle: une ordonnance prolonge plusieurs mesures
2. Fermeture de classe et garde d'enfant, arrêts dérogatoires, personnes vulnérables : faisons le point!
3. Visite médicale de fin de carrière: les précisions du décret !
4. Nouveau report des visites médicales
5. Aides exceptionnelles à l'alternance: une prolongation à venir!
6. Focus Epargne salariale : Dépôt des accords d'épargne salariale et contrôle de l'Administration
7. Focus Entretien professionnel : où en sommes nous ?
8. Augmentation automatique du SMIC
9. **Actualités en matière de SSE : nouvelles obligations liées au DUERP**

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

- Evolution du dispositif conventionnel (négociation en cours).
- Synopsis de négociation et déploiement de la future convention collective de la métallurgie

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Activité partielle: une ordonnance prolonge plusieurs mesures

- Le placement en activité partielle continue à s'imposer aux salariés protégés, sous la même condition
- La règle prévoyant une majoration de l'indemnité en cas de formation toujours mise entre parenthèses
- Les temps partiels et travailleurs temporaires vont continuer à bénéficier de la garantie du SMIC net

1 . ACTIVITÉ PARTIELLE: UNE ORDONNANCE PROLONGE PLUSIEURS MESURES

Le placement en activité partielle continue à s'imposer aux salariés protégés sous condition
Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence
en matière d'activité partielle

Activité partielle hors crise
sanitaire



Autorisation obligatoire



Si refus maintien du salaire

AP classique ou APLD

Activité partielle crise sanitaire



~~Autorisation~~

SI

Activité partielle affecte dans la
même mesure tous les salariés de
l'entreprise, service, atelier auquel
est rattaché l'intéressé



1 . ACTIVITÉ PARTIELLE: UNE ORDONNANCE PROLONGE PLUSIEURS MESURES

Rémunération minimale garantie (RMM)

Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle

- La règle de la rémunération minimale garantie (RMM) permet de maintenir pour les salariés à temps plein un niveau de rémunération au moins égal au Smic net lorsque le cumul de leur rémunération nette et de leurs indemnités d'activité partielle est inférieur à cette RMM.
- Cette garantie, normalement « réservée » aux salariés à temps plein, a été provisoirement étendue aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux travailleurs temporaires jusqu'au 31 décembre 2021
- L'ordonnance du 22 septembre **la prolonge une nouvelle fois jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.**



1 . ACTIVITÉ PARTIELLE: UNE ORDONNANCE PROLONGE PLUSIEURS MESURES

Formation suivie durant des périodes d'activité partielle : la majoration de l'indemnité reste suspendue

Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle

- En temps normal, les salariés suivant une action de formation durant des périodes d'activité partielle, perçoivent 100 % de leur rémunération nette antérieure.
- Par dérogation, l'indemnité légale d'activité partielle est la même que le salarié suive ou non une formation.
- La majoration de l'indemnité est suspendue pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieur au 28 mars 2020.
- L'ordonnance **maintient cette suspension au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**

1 . ACTIVITÉ PARTIELLE: UNE ORDONNANCE PROLONGE PLUSIEURS MESURES

Sort des autres dispositions dérogatoires

- Plusieurs autres dispositions dérogatoires, non couvertes par l'ordonnance du 22 septembre, **sont censées prendre fin au 31 décembre 2021**, sauf si texte ultérieur venant en prolonger l'application:
- ✓ activité partielle « salariés vulnérables » et « garde d'enfant » (l'avant-projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire envisage d'ores et déjà son report)
 - ✓ bénéfice de l'activité partielle provisoirement étendu aux VRP et aux cadres dirigeants,
 - ✓ activité partielle individualisée,
 - ✓ prise en compte de certaines heures supplémentaires structurelles dans le salarié de référence.

À suivre donc...

1 . ACTIVITÉ PARTIELLE: UNE ORDONNANCE PROLONGE PLUSIEURS MESURES

Autres mesures ayant pris fin au 30/09/2021



Fin du prêt de main
d'oeuvre facilité pour
les entreprises de
certains secteurs



Fin de la période de
congrés et RTT
imposés



Fin des mesures
transitoires pour CDD et
intérim (aménagement
délai de carence et
renouvellement)



Fin du recours
dérogatoires à la visio
pour réunions du CSE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2. Fermeture de classe et garde d'enfant, arrêts dérogatoires, personnes vulnérables : faisons le point !

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT !

Fermeture de classe et garde d'enfant

Fermeture de classe

Salariés concernés :

- Parent d'enfants de moins de 16 ans ou handicapés sans limite d'âge
- Un seul des deux parents du foyer
 - Vacciné ou non
 - qui ne peut télétravailler

Justificatifs:

- Attestation de fermeture de l'établissement ou de la classe fournie par l'établissement scolaire ou la mairie
- Attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés

Déclaration d'activité partielle

Salarié parent d'enfant cas contact

Salariés concernés :

- Parent d'enfants de moins de 16 ans ou handicapés sans limite d'âge
- Un seul des deux parents du foyer
 - Vacciné ou non
 - qui ne peut télétravailler

Justificatif :

- Courrier adressé par l'Assurance Maladie valant attestation d'isolement

Déclaration d'activité partielle

Salarié cas contact d'enfant testé positif à la Covid-19

Salariés concernés :

- Parent d'un enfant testé positif à la Covid-19
- Un seul des deux parents du foyer
 - **Vacciné ou non**
 - qui ne peut télétravailler

Justificatif :

- attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire adressée par l'Assurance Malade

Jusqu'au 30 septembre 2021

Indemnités journalières dérogatoires, sans conditions d'ouverture, sans délai de carence et avec complément employeur

Aucune base textuelle

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT !



Jusqu'au 30 septembre 2021
(en attente de nouveaux textes)

Quid des arrêts dérogatoires ?

► Jusqu'au 30 septembre 2021, bénéficiaient d'un arrêt maladie dérogatoire :

- Les salariés positifs à la Covid-19
- Les salariés présentant des symptômes de la Covid-19
- Les salariés devant s'isoler à la suite d'un déplacement à l'étranger (employeur → arrêt de travail)
- Les salariés « cas contact » :

• **Nouvelle définition du « cas contact »** (Note DGS 2021-71 du 27-7-2021 : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dgs-urgent_71_evolution_de_la_strategie_de_contact_tracing.pdf)

PLFSS pour 2022 :
prolongation automatique
des arrêts de travail
dérogatoires du 1^{er} janvier
jusqu'au plus tard au 31
décembre 2022

Personnes contacts à risque négligeable

- toute personne ayant un antécédent d'infection par la Covid-19 confirmé par un test de dépistage datant de moins de 2 mois ; et toutes les autres situations de contact non décrites dans les deux autres situations.

Personnes contacts à risque modéré

- toute personne sans grave immunodépression ayant reçu un schéma complet de vaccination depuis au moins 7 jours (Pfizer, Moderna et Astra Zeneca) ou au moins 4 semaines (Jansen)

Plus d'isolement

Personnes contacts à risque élevé

- toute personne n'ayant pas reçu un schéma complet de vaccination ou depuis moins de 7 jours (Pfizer, Moderna et AstraZeneca) ou moins de 4 semaines (Jansen)
- ou atteinte d'une grave immunodépression

Test
obligatoire

- Test négatif

Isolement

- 7 jours
- 17 jours en cas de vie commune avec le malade

Modalités

- Télétravail
- Demande d'arrêt de travail sur le site de la Sécurité sociale

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT!

Personnes vulnérables: quelle situation depuis le 27 septembre?

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020



- Depuis le 27 septembre, la reprise de l'activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 en présentiel est possible, sous réserve de mesures de protection renforcées.
- Dans les situations où ces mesures ne seraient pas suffisantes pour les protéger, elles peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle, sous conditions.
- Avant-projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire prévoit le maintien de ce dispositif jusqu'au 31/07/2022 au plus tard.

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT!

Personnes vulnérables: quelle situation depuis le 27 septembre?

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020



Quelles sont les pathologies ?

L'une de ces situations ou pathologies accroît le risque de faire une forme grave de Covid-19 et constitue un critère de vulnérabilité :

- Être âgé de 65 ans et plus
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
- Présenter une insuffisance rénale chronique sévère
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- Être au troisième trimestre de la grossesse
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- Être atteint de trisomie 21

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT!

Personnes vulnérables: quelle situation depuis le 27 septembre?

Les personnes vulnérables peuvent reprendre leur activité professionnelle en présentiel sous réserve de la mise en place par l'employeur des mesures de protection renforcées suivantes :

- ✓ **L'isolement du poste de travail** par la mise à disposition d'un bureau individuel ou de dispositifs limitant les risques (ex : écran de protection, aménagement des horaires)
- ✓ **La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant** pour couvrir les éventuels trajets dans les transports en commun entre le domicile et le lieu de travail
- ✓ **Le nettoyage et la désinfection du poste** de travail au moins en début et en fin de prise de poste, en particulier lorsqu'il est partagé
- ✓ **L'adaptation des conditions de transport**, notamment par l'adaptation des **horaires d'arrivée et de départ**
- ✓ **Le respect des gestes barrières renforcés** en tout lieu fréquenté par la personne vulnérable dans le cadre de son activité professionnelle
- ✓ **La limitation du partage du poste de travail**



Le salarié peut saisir le médecin du travail

En l'absence de mise en place de ces mesures, le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.

DANS QUELS CAS LE SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?



* Chaque critère est apprécié par un médecin



L'employeur peut saisir le médecin du travail

Si l'employeur estime que le salarié qui demande un placement en activité partielle n'est pas affecté à un poste susceptible de l'exposer à de fortes densités virales il peut saisir le médecin du travail. Le médecin se prononce sur le respect de ce critère et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail le salarié est placé en AP.

2. FERMETURE DE CLASSE ET GARDE D'ENFANT, ARRÊTS DÉROGATOIRES, PERSONNES VULNÉRABLES: FAISONS LE POINT!

Personnes vulnérables: quelle situation depuis le 27 septembre?

QUE DOIT FAIRE LE SALARIÉ POUR
ÊTRE PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?



Le salarié effectue la demande **en fournissant un
certificat à l'employeur** délivré par un médecin

- Les personnes relevant de l'une de ces 3 catégories (poste exposant à de fortes densités virales, salariés sévèrement immunodéprimés ou contre-indication à la vaccination) peuvent demander à bénéficier d'un **certificat d'isolement à leur médecin (de ville, du travail, qui peuvent par ailleurs être amenés à échanger pour apprécier plus finement les conditions de travail)**.
- Un nouveau justificatif est donc nécessaire pour les personnes ayant déjà fait l'objet d'un **certificat d'isolement** entre mai 2020 et septembre 2021.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

3. Visite médicale de fin de carrière : les précisions du décret du 9 août 2021 !

3. VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE: LES PRÉCISIONS DU DÉCRET !



Départ en retraite à compter
du 1^{er} octobre 2021

Entrée en vigueur de l'obligation d'organiser une visite médicale de fin de carrière

➤ Salariés concernés :

- ☐ Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un **suivi individuel renforcé** prévu à l'article L. 4624-2
- ☐ Les travailleurs ayant bénéficié d'un **suivi médical spécifique** du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques (énumérés ci-dessous) antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé
 - Amiante
 - Plomb (dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160) ;
 - Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (mentionnés à l'article R. 4412-60) ;
 - Agents biologiques des groupes 3 et 4 (mentionnés à l'article R. 4421-3) ;
 - Rayonnements ionisants ;
 - Risque hyperbare ;
 - Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

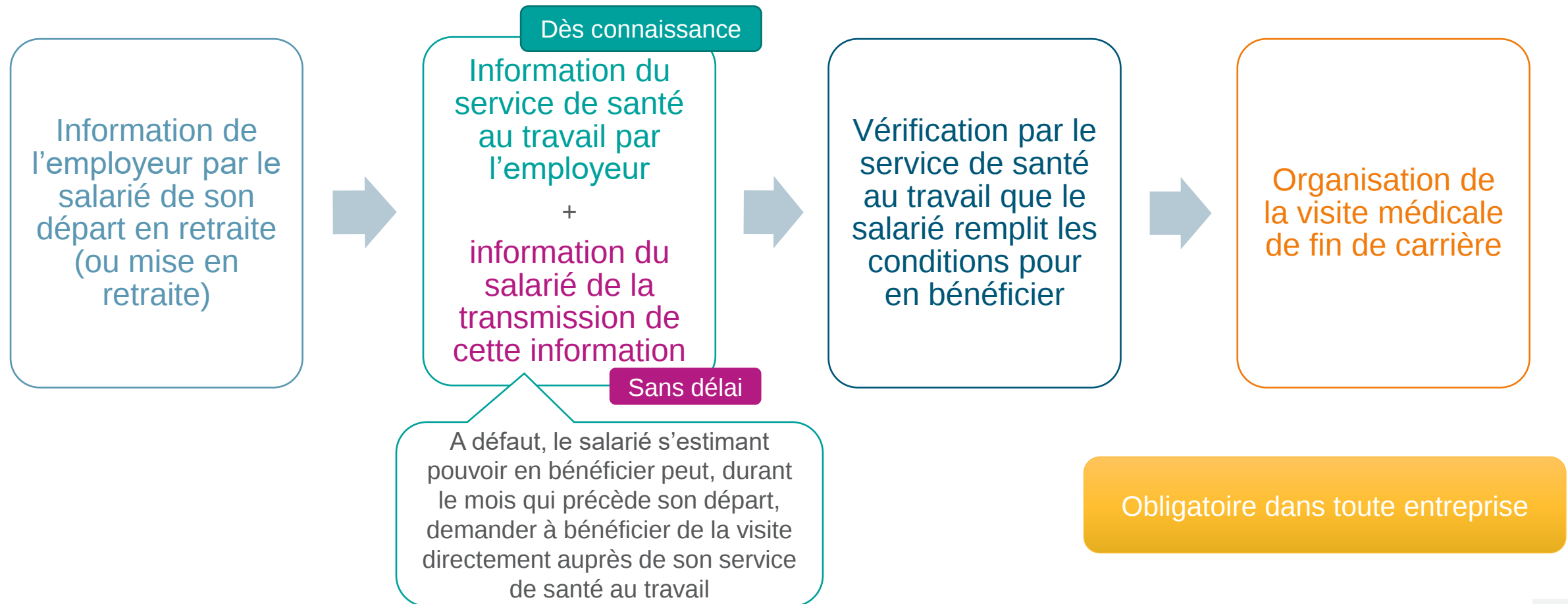


3. VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE: LES PRÉCISIONS DU DÉCRET !



Départ en retraite à compter
du 1^{er} octobre 2021

➤ Organisation de la visite médicale avec le médecin du travail :



3. VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE: LES PRÉCISIONS DU DÉCRET !



Départ en retraite à compter
du 1^{er} octobre 2021

➤ Déroulé de la visite médicale avec le médecin du travail

Etablissement par
le médecin du
travail d'un état
des lieux des
expositions du
salarié aux
risques
professionnels



A l'issue de la visite

Remise de ce
document au
salarié par le
médecin du
travail



Préconisation, le
cas échéant,
d'une surveillance
post-
professionnelle
avec son médecin
traitant



Si le médecin du travail le juge
nécessaire, et avec l'accord
du salarié

Transmission au
médecin traitant
de l'état des lieux ;
des informations
complémentaires

+

Préconisations et
toutes informations
utiles à la prise en
charge médicale
ultérieure

Sur la base :

- Du dossier médical en santé
au travail
- Des déclarations du salarié
- Des déclarations des
employeurs successifs



Si le salarié peut bénéficier du dispositif de maladie professionnelle, le
médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

4. Nouveau report pour les visites médicales

4. NOUVEAU REPORT POUR LES VISITES MÉDICALES

Décret n° 2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire



Visites concernées	Visites médicales pouvant être reportées <u>sauf appréciation contraire du médecin du travail</u>	Modalités du report
Visites et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 30 septembre 2021. Report jusqu'à <u>un an maximum</u> après l'échéance normale dès lors que l'échéance intervient avant le 30 septembre 2021	- Les visites médicales d'information et de prévention et leur renouvellement ; - L'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique lorsqu'il a déjà été reporté ; - Le renouvellement de l'examen d'aptitude ; - La visite intermédiaire ; - L'examen médical avant le départ à la retraite lorsqu'il a déjà été reporté.	Le report n'est pas systématique, c'est le médecin du travail qui décide. En cas de report d'une visite ou d'un examen médical, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié en indiquant la date de report. S'il ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

5. Aides exceptionnelles à l'alternance: une prolongation à venir!

5. AIDES EXCEPTIONNELLES À L'ALTERNANCE: UNE PROLONGATION À VENIR!

- Initialement mise en place dans le cadre du plan # 1 jeune #1 solution, l'aide exceptionnelle à l'alternance a déjà été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.
- Une nouvelle prolongation de **6 mois supplémentaires, soit jusqu'au 30 juin 2022 a été annoncée** par le 1er Ministre (**à confirmer par décret - toujours en attente de publication**)

A ce jour:



Contrat d'apprentissage ou professionnalisation conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 (si annonce confirmée jusqu'au 30/06/2022) préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 - niveau 7 du RNCP).



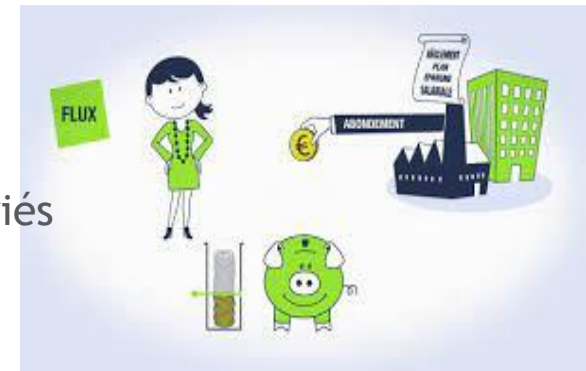
- Entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- Entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles atteignent ou s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif. Attention : pour les entreprises de plus de 250 salariés, aucun dossier ne sera traité sans transmission préalable à l'ASP, par une personne dûment habilitée, des engagements en la matière.

6. Focus Epargne salariale : Dépôt des accords d'épargne salariale et contrôle de l'Administration

6. FOCUS EPARGNE SALARIALE: DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

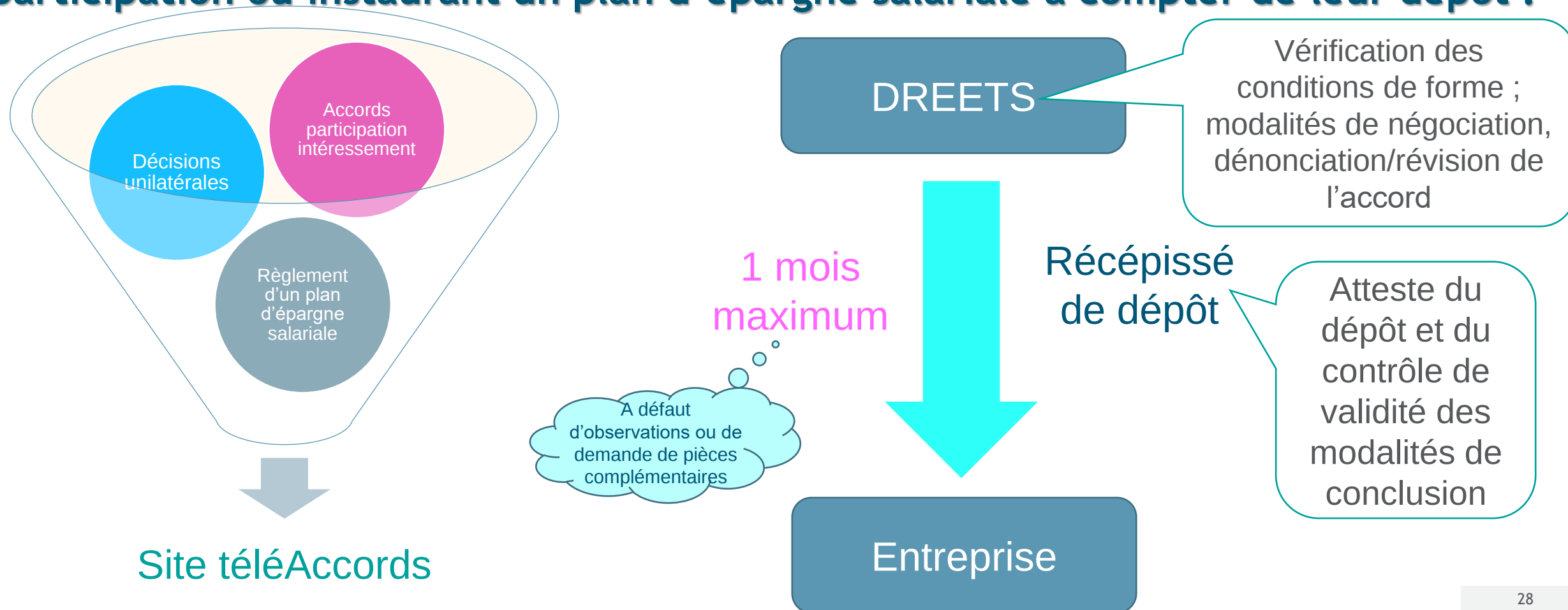
Décret n° 2021-1122 du 27 août 2021 précisant les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale et actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation

- Précisions sur les délais et les modalités de contrôle successif par l'administration des accords d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale à compter de leur dépôt
- Modification des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation afin de prendre acte de plusieurs réformes récentes :
 - la possibilité de mise en place par décision unilatérale
 - les modalités de dépôt électronique
 - les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la répartition entre les salariés



6. FOCUS EPARGNE SALARIALE : DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

Délais et modalités de contrôle successif des accords d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale à compter de leur dépôt :



6. FOCUS EPARGNE SALARIALE : DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION



A compter du 1^{er} septembre 2021

➤ Deux intervenants :

DREETS

URSSAF

Vérification des conditions de fond

1 mois maximum

3 mois maximum

Validation des accords en cours ou antérieurs à un futur contrôle de l'Urssaf

Site téléAccords

A défaut d'observations ou de demande de pièces complémentaires

Récépissé de dépôt
ou
validation tacite

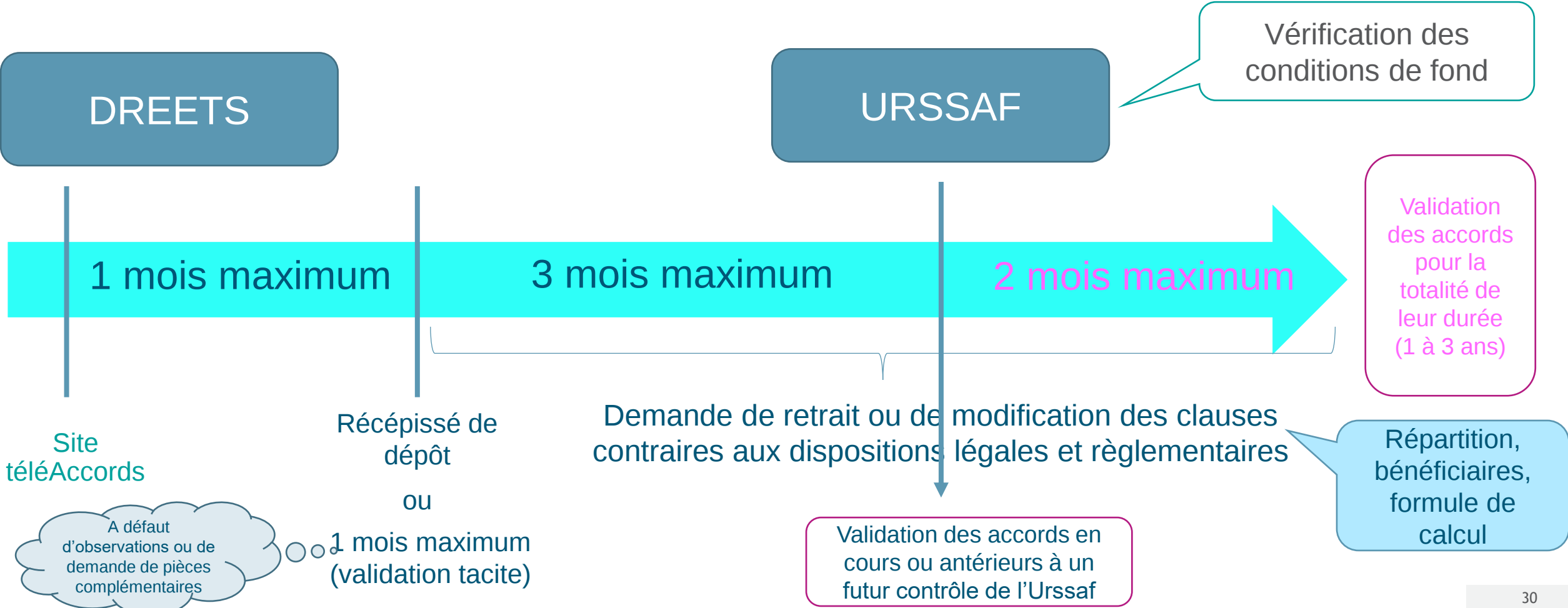
Demande de retrait ou de modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires

6. FOCUS EPARGNE SALARIALE : DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION



A compter du 1^{er} septembre 2021

Spécificité « Intéressement »



6. FOCUS EPARGNE SALARIALE: DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION



A compter du 29 août 2021

Participation : répartition entre les salariés

➤ Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la répartition entre les salariés en fonction du salaire

- ☐ Les périodes d'absence liées au congé de deuil
- ☐ Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une mise en quarantaine du salarié



les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été absent



Mise en conformité **uniquement pour la participation** : Cette assimilation n'est **pas applicable à la répartition de l'intéressement en fonction du salaire** (dans l'attente d'un autre décret)

6. FOCUS EPARGNE SALARIALE: DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION



A compter du 1^{er} septembre 2021

Modalités de dépôt électronique

- Dépôt des DUE instaurant un règlement de PEE ou un PEREC / PERO

Mise en place de la participation volontaire ?

Ouverture des négociations avec délégué syndical ou CSE

Echec des négociations

Décision unilatérale

Dépôt de la DUE avec le PV de désaccord incluant les dernières propositions des parties

6. FOCUS EPARGNE SALARIALE: DÉPÔT DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE ET CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

Modalités de dépôt électronique



A compter du 29 août 2021

➤ Dépôt sur la plateforme TéléAccords

- ☐ Dénonciation des accords, décisions unilatérales ou documents unilatéraux (participation et intéressement)
 - La notification immédiate de la dénonciation au Direccte est remplacée par une obligation immédiate de dépôt immédiat de cette décision sur la plateforme TéléAccords dans les conditions de droit commun
- ☐ Pour les accords de participation de groupe
 - auparavant dépôt des documents auprès de la Direccte/ DREETS

7. Focus entretien professionnel: où en sommes nous?

7. FOCUS ENTRETIEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?

Rappel cadre légal et réglementaire

Ordonnance du 2 décembre 2020 et la LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire



Prolongation du droit d'option pour les états des lieux réalisés jusqu'au 30 septembre 2021

Possibilité de rattrapage ouverte par l'administration sans encourir de sanction, jusqu'au 30 septembre 2021.



Report des entretiens professionnels et états des lieux récapitulatifs jusqu'au 30/06/2021



Mesures relatives aux sanctions en cas de non réalisation de ces entretiens reportées jusqu'au 30 septembre 2021 et Report de l'échéance des premiers versements d'abondement correctif au 1er octobre 2021

7. FOCUS ENTRETIEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?

Rappel cadre légal et réglementaire

Le salarié
n' a pas bénéficié
des entretiens au
cours des 6
dernières années

ET



N'a pas suivi au moins une action
de formation autre qu'une
formation obligatoire (**loi 2018**)

« Toute action de formation qui
conditionne l'exercice
d'une activité ou d'une fonction,
en application d'une convention
internationale ou de dispositions
légalles et réglementaires »

Droit d'option ouvert
jusqu'au 30/09/2021

*L'employeur peut justifier de
ses obligations en démontrant
que le salarié a bénéficié d'au
moins de deux des trois
mesures suivantes (**loi 2014**) :*
*formation, acquisition
d'éléments de certification et
progression salariale ou
professionnelle*

SANCTIONS

Abondement correctif (entreprises d'au
moins 50 salariés) = 3000 € (maxi. 6 fois
le montant annuel d'alimentation du CPF)

7. FOCUS ENTRETIEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?

Rappel cadre légal et réglementaire



« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus **et** d'au moins une formation autre qu'obligatoire (ou jusqu'au 30 septembre 2021 : 2 des 3 mesures), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 »

La Cour d'Appel Paris dans un arrêt du 2 décembre 2020 (n° 18-05343) a retenu contre toute attente que les conditions posées par le Code du travail ne sont pas cumulatives mais exclusives, ce qui signifie que si une action de formation a eu lieu mais que l'employeur n'a pas organisé d'entretien professionnel, l'entreprise (d'au moins 50 salariés) ne serait pas tenue d'abonder le CPF.

Pourvoi en
cassation

7. FOCUS ENTRETIEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?

Quelques précisions administratives

Q/R du
Ministère du
travail
Dernière MAJ



Pour s'exonérer de l'abondement correctif, l'entreprise doit vérifier cumulativement ces critères

Règle issue de la loi du 05/09/2018		
EXEMPLES	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation respectée
	Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Règle issue de la loi du 05/03/2014	
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et de 2 des 3 mesures : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle	Obligation respectée

Le droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié. Le droit d'option permet ainsi d'adapter individuellement le choix de la règle appliquée dans le cas où l'employeur, pour les entretiens effectués jusqu'au 30 septembre 2021, respecterait la norme de 2018 pour une partie de ses salariés et la norme de 2014 pour les autres.

Action de formation abondée dans le cadre du CPF valorisable dans l'état des lieux à 6 ans

Pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

Notion d'année d'ancienneté appréciée en années révolues: l'état des lieux du parcours professionnel doit être réalisé avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

7. FOCUS ENTRETEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?

Quelques précisions administratives

Quid du non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié) ?

Dans le cas d'une convocation à un entretien mais sans réalisation effective de celui-ci à la date anniversaire pour cause d'absence du salarié, il appartiendra, en dernier lieu, au juge d'apprécier au cas d'espèce cet état de fait et ses conséquences.

En pratique
Versement à la
CDC dans un
délai raisonnable

Quid du contrôle du respect des obligations?

L'abondement correctif relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le CPF du salarié. Pour les manquements constatés sur la période de mars 2014 à septembre 2021, l'abondement correctif devra donc être effectué à partir du 1er octobre 2021 ... Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS (ex DIRECCTE) En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.



Si les positions administratives peuvent être opposables à l'inspection du travail, en aucun cas, elles ne lient le juge.

7. FOCUS ENTRETIEN PROFESSIONNEL: OÙ EN SOMMES NOUS?



Portail d'information des
Employeurs et des Financeurs

Conseils

Employeurs publics

Bien démarrer sur EDEF

FAQ

Connexion

Droits correctifs : comment verser les 3000€ liés aux obligations des entretiens professionnels ?

Comment procéder ?

Pour le versement des fonds et l'alimentation des comptes des salariés, vous devrez vous connecter à l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) et suivre les étapes de la téléprocédure :

1. Sélection de la typologie de dotation :

Le portail vous permet d'attribuer différentes typologies de dotation. Dans ce cadre, vous devez sélectionner les dotations dites « droits correctifs ».

2. Identification des bénéficiaires et des montants à attribuer

Vous devez renseigner :

- Le nom de naissance de vos salariés
- Le n° de sécurité sociale de vos salariés

Le montant sera renseigné par défaut à 3000€

3. Paiement

Le paiement se fera par virement à partir des références fournies en ligne.

4. Attribution des dotations

Dès que le paiement est réceptionné, les montants versés sont inscrits sur les comptes formation de vos salariés et ils peuvent les mobiliser pour s'inscrire en formation en se connectant à leur espace *Mon Compte Formation*.

<https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/actualite/droits-correctifs-comment-verser-les-3000eu-lies-aux-obligations-des-entretiens>

8. Augmentation automatique du SMIC au 1^{er} octobre 2021

8. AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} OCTOBRE 2021



Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Publication des chiffres de l'INSEE :

- Augmentation de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) de 2,19% en août par rapport à novembre 2020
- Hausse de 1,9% de l'inflation en un an

Le Code du travail prévoit une revalorisation automatique du Smic en cours d'année lorsque l'indice des prix à la consommation connaît une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du Smic. Il est alors augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Arrêté publié au JO du 30/09 confirme donc à compter du 1^{er} octobre 2021 en métropole :

- SMIC à 10,48 €/heure soit 1589,47 euros bruts mensuels.
- Minimum garanti fixé à 3,73 €

8. AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} OCTOBRE 2021



Activité partielle et APLD : les taux plancher et plafond relevés au 1er octobre 2021

Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

	Activité partielle classique (hors secteur protégé)		Activité partielle garde d'enfant/Personnes vulnérables		APLD	
	Indemnisation salarié	Remboursement employeur	Indemnisation salarié	Remboursement employeur	Indemnisation salarié	Remboursement employeur
Taux	60%	36%	70%	70%	70%	60%
Plancher	RMM donc environ 8€30 /h	7€47 / h	RMM donc environ 8,30€/h	8€30/h	RMM donc environ 8,30€/h	8€30/h
Plafond	60% de 4,5 x le taux horaire du SMIC (soit une indemnité maximale de 28,30€)	36% de 4,5 x le taux horaire du SMIC (soit une allocation maximale de 16,98€)	70% de 4,5x le taux horaire du SMIC (soit une indemnité maximale de 33,01€)	70% de 4,5x le taux horaire du SMIC (soit une indemnité maximale de 33,01€)	70% de 4,5x le taux horaire du SMIC (soit une indemnité maximale de 33,01€)	60% de 4,5 x le taux horaire du SMIC (soit une indemnité maximale de 28,30€)

ACTUALITÉS EN MATIÈRE DE SSE

Loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, ou « loi santé »

- Dispositions concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- Passeport de prévention

Entrée en vigueur au 31 mars 2022 sauf mention contraire

Rappels :

► Dispositions présentées lors du dernier webinaire du 02/09/2021 - disponible en replay

- Nouveautés en matière de suivi médical :
 - Rendez-vous de liaison pour les arrêts de travail d'une certaine durée
 - Aménagement de la visite de pré-reprise
 - Visite de mi-carrière
 - Aménagement de la visite post-professionnelle ou post-exposition
 - Aménagement de la visite médicale des salariés sous surveillance renforcée partant à la retraite
- Formation santé sécurité des élus du CSE (et de la personne compétente en santé sécurité)
- Définition du harcèlement sexuel
- Enrichissement facultatif de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Dispositions concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Le Document Unique, socle de la démarche de prévention

- Le Document Unique, « photographie » des risques de l'entreprise
- Arrivée du DUER dans la loi : insertion d'un nouvel article L4121-3-1 dans le code du travail
- Nouvelle notion de traçabilité collective

L. 4121-3-1 [extraits] (en vigueur à partir du 31 mars 2022)

I - Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

II - L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

[...]

- Rappel (R4121-2) - Le DUER est mis à jour :*
- *Au moins chaque année ;*
 - *Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;*
 - *Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.*

Dispositions concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Conservation du Document Unique et de ses mises à jour

- ▶ Conservation pendant minimum 40 ans par dépôt dématérialisé sur un portail numérique
 - Obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises $\geq$ 150 salariés
 - Obligatoire au plus tard au 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises $<$ 150 salariés
- Attente de décrets d'application pour les modalités précises

L. 4121-3-1 [extraits] (en vigueur à partir du 31 mars 2022)

V.-A.-Le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée, qui ne peut être inférieure à quarante ans, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

B.-Pour la mise en œuvre des obligations mentionnées au A du présent V, le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce portail garantit la conservation et la mise à disposition du document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

Dispositions concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Importance des actions de prévention et présentation au CSE si existant

► Entreprises < 50 salariés

- Les évaluations des risques débouchent sur la définition d'une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Cette liste est consignée dans le DUER et ses mises à jour
- *Cette liste est présentée au CSE lorsqu'il existe (la liste restant obligatoire même en l'absence de CSE)*

► Entreprises ≥ 50 salariés

- Les évaluations des risques débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui
 - fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
 - identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
 - comprend un calendrier de mise en œuvre
- *Ce programme remplace l'ancien programme annuel à présenter au CSE (le programme restant obligatoire même en l'absence de CSE)*

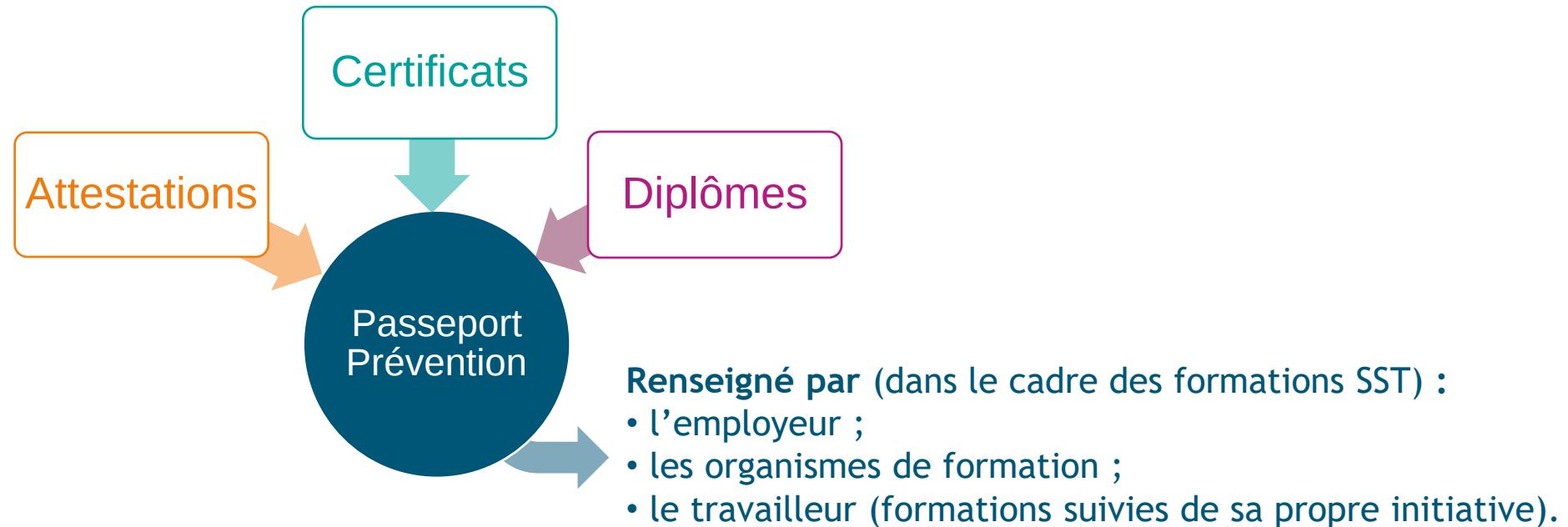
Dispositions concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Implication des parties

- ▶ **Liste/programme d'actions :**
 - Entreprises < 50 salariés : la liste d'actions est présentée au CSE
 - Entreprises ≥ 50 salariés : le programme d'actions est à présenter au CSE (consultation annuelle)
- ▶ **Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels :**
 - Le CSE et la CSSCT s'ils existent (attributions du CSE des entreprises ≥ 50 salariés)
 - Le ou les salariés désignés compétent en santé sécurité
 - Le service de prévention et santé au travail
- ▶ **Le DUER est transmis au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour**
- ▶ **Le CSE est consulté sur le DUER et ses mises à jour**

Passeport de prévention

Au plus tard le 1er octobre 2022 – en fonction des décrets d'application :



Le travailleur pourra autoriser l'employeur à consulter son passeport de prévention

Le passeport prévention sera intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences si le travailleur en dispose

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACTUALITES CONVENTIONNELLES DE LA METALLURGIE

1.EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL (NÉGOCIATION EN COURS)

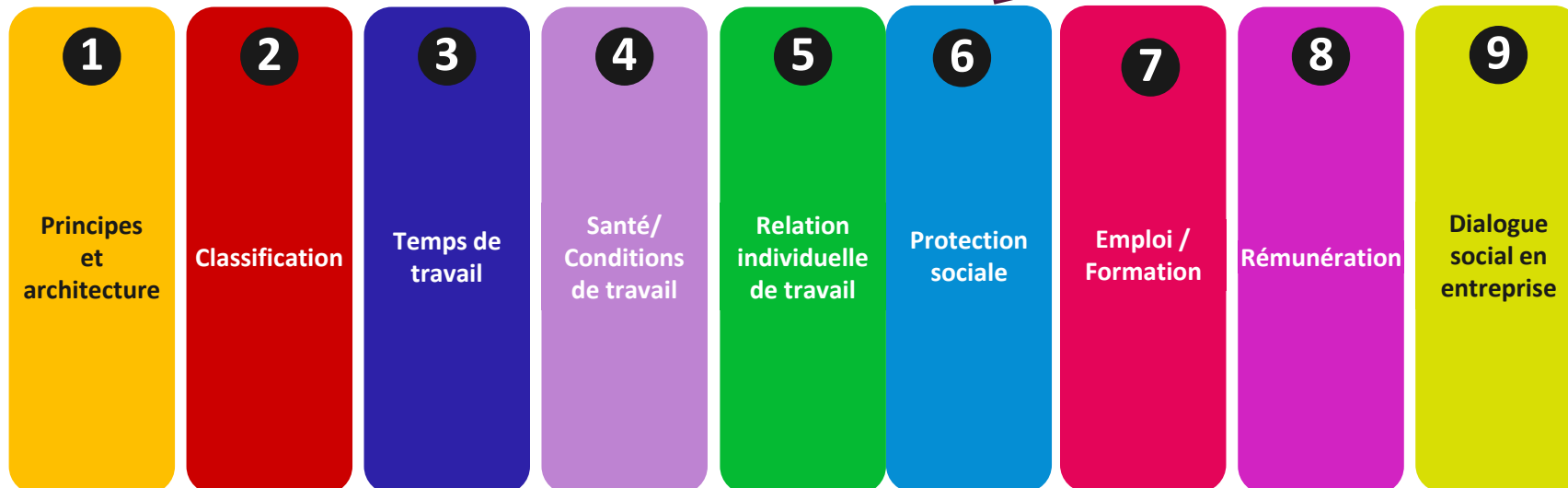
- Réunions du 08 et 29 septembre 2021

- Rémunération, finalisation de la négociation
- Les premiers jalons de la protection sociale



Relevé des points marquants

Les 9 thèmes de la convention collective



LE PRINCIPE D'UN ACCORD SUR LE VOLET RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE SUITE À L'AVIS FAVORABLE DE FO, LA CFE-CGC ET DE LA CFDT

La valeur des SMH applicables en 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

Une rampe de lancement pour les cadres de la classe F



A partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
	11	26500 €	27560 €	29765 €
	12	28000 €	29120 €	31450 €

Période transitoire pour les entreprises **de moins de 150 salariés** qui subiraient une hausse de leur masse salariale lié à l'application du barème 2024 supérieur à 5% **et concernant au moins 25% de leur effectif** :

Pour ces entreprises la SMH sera diminuées du pourcentage que représenterait la hausse de leur MS si la SMH leur était appliquée.

A compter de 2025 ce SMH « entreprise » sera revalorisé du pourcentage de revalorisé négocié chaque année majoré de 1,5 dans la limite de la SMH applicable sur l'année concernée

Des minimas majorés pour les forfaits jours et les forfaits en heures sur l'année selon les mêmes pourcentages de majoration qu'aujourd'hui

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD RÉMUNÉRATION QUI DEVRAIT ÊTRE MIS EN RÉSERVE EN JUILLET

La prime d'ancienneté , réservée aux classes A à E (après 3 ans d'ancienneté)

PA = Base de calcul spécifique x100 x le nb d'années d'ancienneté dans la limite de 15.

Base de calcul spécifique = valeur du point x le taux infra correspondant à la classe de l'emploi

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

La valeur du point fera l'objet d'une négociation annuelle territoriale, à ce jour la valeur du point sur le 35-56 est de 4,50€

LA DERNIÈRE LIGNE DROITE AVANT LA FINALISATION DU NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE BRANCHE

Un trajectoire paritairement arrêtée dans un accord du 29 septembre 2021

Fin novembre 2021
au plus tard

Constat partagé par les partenaires sociaux territoriaux sur un éventuel écart pour les non cadres entre les dispositions territoriales et les dispositions de la future convention collective

Fin novembre 2021
au plus tard

Les partenaires sociaux nationaux de branche recoupent les constats partagés au niveau de l'ensemble des territoires et finalisent la négociation de la future convention collective au plus tard le 31 décembre 2021

Au plus tard au 30 juin 2022

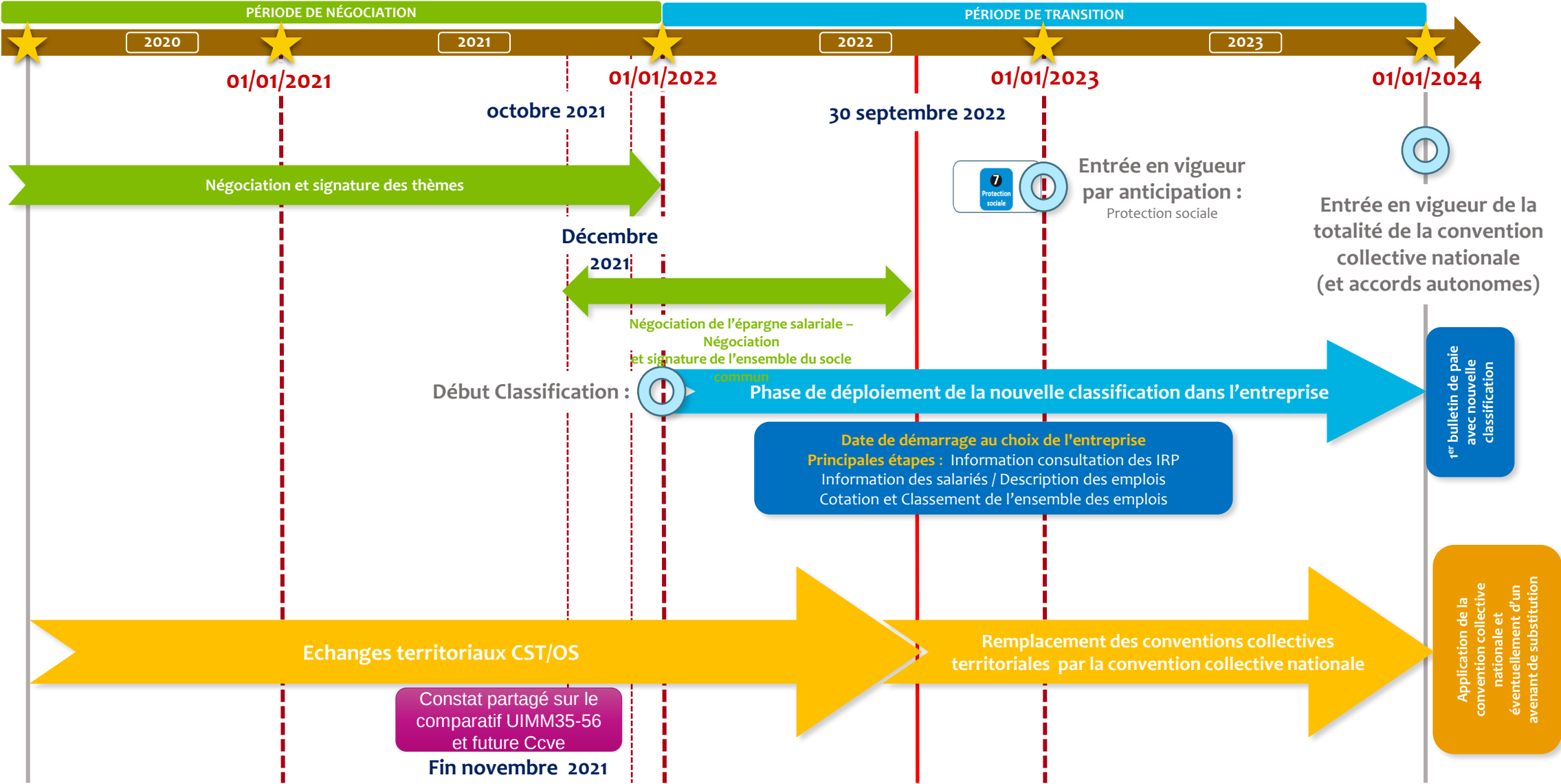
Les partenaires sociaux territoriaux, s'ils le jugent utile, négocient une prime conventionnelle territoriale (PCT) pour compenser les éventuelles pertes pour les salariés au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN

Cette PCT s'intégrant dans un éventuel avenant de révision de la convention collective territoriale

Au niveau de l'UIMM 35-56 des rencontres sont prévues avec les partenaires sociaux les 22 et 25 octobre 2021

Synopsis de négociation et déploiement de la future convention collective de la métallurgie

Mise en œuvre convention collective nationale 1^{er} janvier 2024



LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

DISPOSITIF CONVENTIONNEL

L'UIMM 35-56 vous accompagne sur le déploiement de la classification



Appréhender la future Classification de la Métallurgie

Réunion d'actualité

CLASSIFICATION

Rennes	13 octobre 2021 matin
Lorient	22 octobre 2021 après-midi
Visio-conférence	9 décembre 2021 matin

Formation



De la description des emplois à la classification :
appréhender la future classification des emplois de la
métallurgie

Rennes	16 novembre 2021
Lorient	18 novembre 2021
Rennes	14 décembre 2021

Atelier

Description des emplois et classification : Exercices
pratiques

Rennes	17 décembre 2021
--------	------------------

ENQUÊTE RÉMUNÉRATION ET AUGMENTATION 2022



ENQUETE

Budgets prévisionnels d'augmentation des salaires pour 2022

Bonjour,

Comme réalisé l'année dernière, **nous vous proposons de participer gratuitement à une enquête menée en partenariat avec C&B Alternative sur les budgets prévisionnels d'augmentation des salaires pour 2022.**

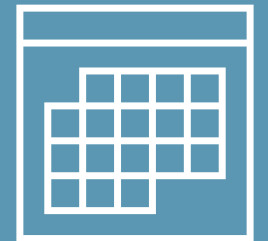


Date de retour : le 15 octobre au plus tard à
v.jouanjan@uimm35-56.com

FERMETURE PARTIELLE DU SERVICE LES 14 ET 15
OCTOBRE PROCHAINS POUR CAUSE DE SÉMINAIRE

UNE PERMANENCE
TELEPHONIQUE SERA
MAINTENUE POUR LES
URGENCES

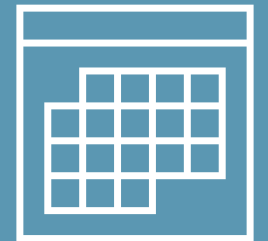
09 71 00 99 51



LES PROCHAINS RDV DU SOCIAL

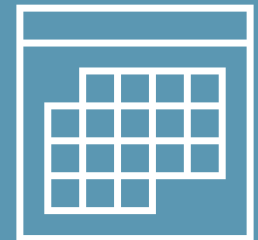
Jeudi 04 novembre 9h00

Jeudi 02 décembre 9h00



LES PROCHAINS RDV DU SSE*

Mardi 09 Novembre 9h00



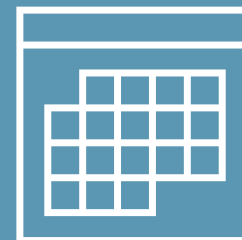
* Santé Sécurité Environnement

LES CLUBS RH

L'emploi des travailleurs handicapés : entre obligation et opportunité

En visio le 26 octobre de 10h00 à 12h30

Contact : v.jouanjan@uimm35-56.com



Début décembre : Compétences comportementales (soft skills) : quelle place demain dans l'entreprise ?



Formations

Juridique et social

- **Les conduites addictives 1 journée gratuite**
 - Lorient : 23 novembre
- **L'Inaptitude d'un salarié : la procédure , de l'avis du médecin à la sortie des effectifs**
 - Visio : 19 octobre (le matin)
- **La future Classification des emplois de la métallurgie**
 - Rennes : 16 novembre ou 14 décembre
 - Lorient : 18 novembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott
Assistant projet développement des compétences
r.gislott@via-industries.fr
[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Formations

Juridique et social

- **Les consultations récurrentes et obligatoires du CSE**
 - Visio : 25 novembre (2h)
- **Les consultations ponctuelles du CSE**
 - Visio : 26 novembre (2h)
- **Organiser les élections du CSE**
 - Rennes : 13 décembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott
Assistant projet développement des compétences
r.gislott@via-industries.fr
[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Formations

Santé Sécurité Environnement

- **Réglementation REACH/SCIP - identification des démarches administratives obligatoires**
 - Visio : 7 décembre (2h)
- **La formation des nouveaux embauchés et stagiaires**
 - Visio : 16 décembre (matin)



Plus d'informations & inscription



Romain Gislot

Assistant projet développement des compétences

r.gislot@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Formations

RH

- **Formateur terrain AFEST**
 - Rennes : 27 septembre
- **Entretiens professionnels et annuels**
 - Rennes : 8 octobre
 - Visio : 30 septembre
- **Méthodologie au déploiement de la GPEC**
 - Rennes : 8, 15 et 22 octobre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Formations

RH

- **Manager ses équipes sur différents sites**
 - Rennes : 27 octobre
- **Les fondamentaux du tutorat**
 - Visio : 14 et 15 octobre, 4 et 5 novembre



Plus d'informations & inscription



Romain Gislott

Assistant projet développement des compétences

r.gislott@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

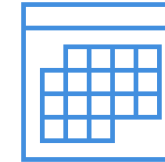
Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi du mois

L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur le site de l'uimm35-56

Les jurisprudences significatives du mois

Les évènements du service

Newsletter SSE



Le dernier jeudi de chaque mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

- Santé Sécurité et conditions de Travail
- Produits Chimiques
- Environnement Energie

Les évènements du service

A compter de Septembre : Le premier jeudi de chaque mois

Pour les recevoir, faites-vous référencer auprès de Gwénaëlle MARA : g.mara@uimm35-56.com

UIMM 35 - 56 - N° 2 allée du Bâtiment
BP 91641 - 35016 RENNES Cedex

Restons en contact :

Tél. 02 99 87 42 87
e-mail : svp@uimm35-56.com



Merci de votre participation !