

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Privilégiez 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

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

10 mars 2022

SOMMAIRE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Point d'actualité sociale

1. Focus sur le calendrier de mars

CP, Journée de solidarité, entretiens pro et abondements

2. Florilège d'actu sociale

Activité partielle

Titres restaurant

Barème kilométrique

Index et négociation sur l'égalité Femmes Hommes

Ruptures conventionnelles et téléservice

Loi santé

2. Point d'actualité santé–sécurité-environnement

Les aides financières

POINT FORMATION :

anticiper ses besoins en compétences dans un environnement où les fonds de la formation professionnelle restent variables, c'est possible !

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

1. Evolution du dispositif conventionnel (réunion de signature)

2. Négociation en cours sur le CDICO

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. FOCUS SUR LE CALENDRIER DE MARS

CONGES PAYES, JOURNÉE DE SOLIDARITÉ, ENTRETIENS PROFESSIONNELS

2. FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE

- ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANTS » : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ACTUALISE SON QUESTIONS/RÉPONSES ET ALLÈGEMENT DES RESTRICTIONS SANITAIRES

- TITRES RESTAURANT : LE PLAFOND DE 38 € EST PROLONGÉ JUSQU'À FIN JUIN 2022

- FRAIS KILOMÉTRIQUES : LA REVALORISATION DU BARÈME EST OFFICIAISÉE PAR ARRÊTÉ

- INDEX ÉGALITÉ : UN DÉCRET FIXE LES RÈGLES DE PUBLICATION DES MESURES CORRECTIVES ET OBJECTIFS DE PROGRESSION

- NÉGOCIATION COLLECTIVE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : L'ANACT PUBLIE UN NOUVEAU GUIDE

- RUPTURE CONVENTIONNELLE : À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL LE RECOURS AU TÉLÉSERVICE DEVIENT OBLIGATOIRE

- LOI SANTÉ

ACTUALITÉS SOCIALES ET RÉGLEMENTAIRES

Focus sur le calendrier de mars

- **Congés payés**
- **Journée de solidarité**
- **Entretiens professionnels et abondements**

CALENDRIER DE MARS – LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés

Pour rappel, la période de prise des congés payés correspond à la période pendant laquelle le salarié doit prendre tous les congés payés acquis au cours de la période de référence

Généralement la période de prise correspond à la période du 1^{er} mai N au 31 avril N+1.

A défaut de fixation par accord collectif, **l'employeur fixe, chaque année, après consultation du CSE, la période de prise des CP**

Cette période comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année

Une fois la consultation réalisée, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de cette période de prise au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci. Ainsi, vous devez informer vos salariés au plus tard avant le 1^{er} mars si la période de prise débute au 1^{er} mai.

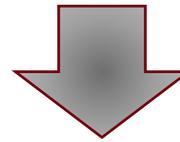
CALENDRIER DE MARS – LES CONGÉS PAYÉS

INFORMATION CONSULTATION DU CSE

À défaut d'accord



Définition de la
période de
prise des
congés payés



Définition
de l'ordre
des
départs
en congés



Fermeture de
l'entreprise

CALENDRIER DE MARS – LES CONGÉS PAYÉS

Actu jurisprudence

Cass.soc., 2 mars 2022, 20-22261 : Concernant la modification des congés payés, le délai de prévenance s'applique aussi à la 5^e semaine et aux congés conventionnels

Lorsqu'un employeur a besoin de modifier les dates des CP (nécessités de fonctionnement de l'entreprise, absence d'un salarié, etc.), il doit respecter un délai de prévenance.

En l'absence de disposition conventionnelle sur le sujet, l'employeur ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (c. trav. [art. L. 3141-16](#)).



L'employeur, qui ne justifiait ni de circonstances exceptionnelles, ne pouvait donc pas imposer aux salariés de prendre des congés conventionnels ou la 5^e semaine sans respecter le délai de prévenance.

CALENDRIER DE MARS – LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité

CONCERNE
tous les actifs

DEPUIS QUAND
*Depuis la loi du 30
juin 2004*

POURQUOI
*Financer des actions
en faveur de
l'autonomie des
personnes âgées ou
handicapées*

COMMENT

Une journée supplémentaire de travail non rémunérée
pour les salariés

*Pour les salariés mensualisés, le travail de la journée de solidarité,
dans la limite de 7 heures, ne donne droit à aucune rémunération
supplémentaire.*

Une contribution à la charge des employeurs

*Le taux de la contribution solidarité autonomie est de 0,3 %
depuis le 1^{er} juillet 2004*



CALENDRIER DE MARS – LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité



Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par convention ou accord d'entreprise (ou d'établissement) ou par accord de branche. À défaut d'accord collectif, elles sont définies par l'employeur **après consultation de l'instance de représentation du personnel**



En règle générale, la journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire sur l'année, cette journée n'étant pas rémunérée. Il peut s'agir de travailler :

- soit pendant un jour férié qui était précédemment chômé autre que le 1^{er} mai (comme le lundi de Pentecôte)
- soit lors d'une journée de RTT
- soit selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (travailler un samedi, par exemple)



Les heures travaillées au titre de la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (ou complémentaires)

CALENDRIER DE MARS – LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité

Cas particuliers

Salariés de moins de 18 ans 	Temps partiels 	Salariés ayant déjà accompli au titre de l'année en cours une journée de solidarité 
<p>Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les travailleurs mineurs puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés.</p> <p>Si un accord collectif fixe un jour non férié comme journée de solidarité, il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.</p>	<p>La limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail.</p> <p>Par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures.</p> <p>Les heures effectuées au-delà seront rémunérées.</p>	<p>Lorsqu'un salarié, qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours une journée de solidarité, s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire.</p> <p>Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.</p>

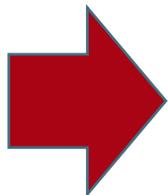
CALENDRIER DE MARS – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel et l'abondement correctif



Plusieurs fois reportées, les sanctions liées à la non-réalisation des entretiens professionnels récapitulatifs, qui devaient être effectués en 2020 et 2021, ont été précisées par le décret du 30 décembre 2021.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044791977>



3 000 € sur le compte personnel de formation des salariés qui n'auraient pas bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels auxquels ils avaient droit et d'une formation non obligatoire.



CALENDRIER DE MARS – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



L'entretien professionnel et l'abondement correctif

Qui	Entreprises de 50 salariés et plus
Quoi	Pénalité à verser à la caisse de dépôts et consignation
Quand	Au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de six ans. A titre dérogatoire , pour les abondements correctifs liés aux entretiens professionnels « état des lieux récapitulatif » dont l'échéance survenait en 2020 et 2021 (aménagement due à crise sanitaire), le <u>décret publié au JO du 31 décembre 2021</u> (article 4) est venu préciser que le versement à la Caisse des Dépôts devait se faire au plus tard le 31 mars 2022 .
Comment	Se connecter à l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) et suivre les étapes de la téléprocédure : <ul style="list-style-type: none">- Sélection de la typologie de dotation- Identification des bénéficiaires et des montants à attribuer- Paiement- Attribution des dotations <p>https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demarrer-sur-edef</p>

CALENDRIER DE MARS – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel et l'abondement correctif



En cas d'absence de versement volontaire, un montant majoré de 100 %

Ce sont les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des Dreetts qui seront chargés du contrôle, selon les questions-réponses du ministère du travail de juin dernier.

[file:///C:/Users/cbe/Downloads/gr-entretien-professionnel%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/cbe/Downloads/gr-entretien-professionnel%20(1).pdf)

En l'absence de versement, ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, elle versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE

- **Activité partielle « garde d'enfants » : le ministère du Travail actualise son questions/réponses**
- **Allègement des restrictions sanitaires**
- **Titres restaurant : le plafond de 38 € est prolongé jusqu'à fin juin 2022**
- **Frais kilométriques : la revalorisation du barème est officialisée par arrêté**
- **Index égalité : un décret fixe les règles de publication des mesures correctives et objectifs de progression**
- **Négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail : l'Anact publie un nouveau guide**
- **Rupture conventionnelle : à compter du 1^{er} avril le recours au téléservice devient obligatoire**
- **Loi Santé**

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANTS » : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ACTUALISE SON QUESTIONS/RÉPONSES

Activité partielle « garde d'enfants » : le ministère du Travail actualise son questions/réponses

Dans le cadre de la mise à jour de son questions-réponses le 22 février dernier, le ministère du Travail actualise sa doctrine sur les situations permettant aux salarié.e.s de bénéficier de l'activité partielle « garde d'enfant » et adapte en conséquence la liste des justificatifs à fournir.

Les salarié.e.s de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE

ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANTS » : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ACTUALISE SON QUESTIONS/RÉPONSES

Dans une mise à jour de ses questions/réponses du 22 février 2022, le ministère du Travail précise les conditions permettant aux salarié.e.s contraints de garder leur enfant de bénéficier de l'activité partielle

Le.a salarié.e peut bénéficier de l'AP	Le.a salarié.e n'est pas éligible à l'AP
<ul style="list-style-type: none">- La section, la classe ou l'établissement d'accueil de leur enfant est fermé(e) pour raison sanitaire, en cas d'interdiction de brassage entre les classes ;- L'enfant est cas contact immunodéprimé et est soumis à une mesure d'isolement ;- L'assistant.e maternel.le qui accueille normalement l'enfant à son domicile est positif.ve au Covid-19 ;- L'assistant.e maternel.le qui accueille normalement l'enfant à son domicile est cas contact « intrafamilial » (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.le.)	<ul style="list-style-type: none">- La fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit;- L'enfant cas contact est isolé.e pendant 7 jours parce que le parent refuse de le faire tester ;- L'enfant cas contact est soumis.e à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet ;- L'enfant est accueilli.e chez un.e assistant.e maternel.le à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial) ;- L'enfant est positif.ve au Covid-19. Dans cette hypothèse, le parent ne pouvant pas télétravailler pourra demander à bénéficier d'un arrêt dérogatoire « cas contact ».

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE

ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANTS » : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ACTUALISE
SON QUESTIONS/RÉPONSES

Les documents que le salarié doit remettre à son employeur

document justificatif transmis par l'établissement scolaire ou d'accueil notifiant la fermeture

Lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant est fermé(e) pour raison sanitaire

document justificatif de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact et, le cas échéant, une attestation sur l'honneur du parent justifiant l'isolement de son enfant car atteint d'une immunodépression grave

Lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé.e

document justificatif produit par la CPAM attestant que l'assistant.e maternel.le ou un membre de son foyer est positif au Covid-19

Lorsque l'enfant est accueilli.e chez un.e assistant.e maternel.le à domicile positif.ve au Covid-19 ou cas contact « intrafamilial »

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE – ALLÈGEMENT DES RESTRICTIONS SANITAIRES

Allègement des restrictions sanitaires



FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE – TITRES RESTAURANT

Titres restaurant : le plafond de 38 € est prolongé jusqu'à fin juin 2022

PROLONGATION

le montant maximum des titres restaurant est, jusqu'au 30 juin, maintenu à 38 € par jour et peuvent être utilisés le dimanche et les jours fériés s'ils sont utilisés dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons proposant une offre de restauration.

FIN DE VALIDITE au 28 février

les salarié.e.s ont la possibilité jusqu'au 15 mars prochain d'échanger auprès de leur employeur leurs titres-restaurant de l'année 2021 (dont la fin de validité est le 28 février 2022) contre des titres pour l'année 2022

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE – BARÈME KILOMÉTRIQUE

Revalorisation du barème kilométrique

Quoi ?

Hausse de 10% des barèmes permettant de calculer l'indemnité kilométrique. Le barème kilométrique est utilisé par les salarié.e.s qui recourent à un véhicule personnel à des fins professionnelles et qui, pour la détermination de leur revenu annuel imposable à l'impôt sur le revenu, optent pour la déduction des frais réels de déplacement

Quand ?

Le barème revalorisé s'appliquera dans le cadre de la prochaine campagne déclarative des revenus soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année 2021, qui s'ouvrira à compter d'avril 2022.

Nouveau
barème

L'arrêté du 1er février 2022 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles (JO du 13 février) officialise cette revalorisation. Lien : [Arrêté du 1er février 2022 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles](#)

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

La date de déclaration est passée ! Pour rappel :



Le calcul et la déclaration s'effectue sur le site:



Index Egapro

L'outil de calcul et de déclaration de votre index égalité professionnelle Femmes-Hommes

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE



Et après le 1^{er} mars?

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 vient apporter des précisions concernant l'index égalité Femme/Homme.

Pour mémoire, les résultats de votre index doivent être publiés au plus tard le 1er mars de chaque année.

Si le résultat de ce dernier est inférieur à un certain nombre de points, de nouvelles obligations peuvent s'imposer aux entreprises concernant :

- les mesures de correction,
- et les objectifs de progression.

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Et après le 1^{er} mars?

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées par cette obligation de publication des objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, comme prévu par la loi Rixain, loi du 24 décembre 2021 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192>

Initialement cette obligation ne devait concerner que les entreprises bénéficiant des crédits du plan de relance et devait s'appliquer au 1^{er} mai 2022.

Finalement, elle a été élargie et décalée à septembre 2022.



FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Et après le 1^{er} mars?

Concernant :



1. La publication globale des résultats obtenus aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- publication des notes globales et des résultats obtenus à chaque indicateur constitutif de l'index sur le site internet du ministère chargé du travail sera **actualisée chaque année au plus tard le 31 décembre**, par les services du **ministre chargé du travail**

2. Les mesures de correction

- **publication** des mesures de correction sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les résultats obtenus à l'index, **dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé**
- pour la **première année** de mise en œuvre, le décret prévoit que les entreprises auront **jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour procéder à cette publication
- ces mesures devront en outre **rester consultables** jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat **au moins égal à 75 points**

L'employeur devra par ailleurs les porter à la connaissance des salariés par tout moyen

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Et après le 1^{er} mars?

Concernant :

3. Les objectifs de progression

- **fixation des objectifs de progression de chacun des indicateurs**
 - si résultat à l'Index **inférieur à 85 points**
 - objectifs de progression fixés pour chaque indicateur mentionné pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte
 - pour la **première année** de mise en œuvre, le décret prévoit que les entreprises auront **jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour fixer ces objectifs
- **publication** de ces objectifs de progression
 - objectifs de progression publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les résultats obtenus à l'index, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé
 - **objectifs consultables** sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne **au moins 85 points**



Pour la première année de mise en œuvre, le décret prévoit que les entreprises auront jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour procéder leur publication (à défaut de site internet, ils devront être portés à la connaissance des salariés par tout moyen)

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Et après le 1^{er} mars?

Concernant :

4. La transmission des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage

- transmission au **ministère du travail**
 - Obligation de publication des **mesures de correction et de rattrapage** pour les entreprises ayant obtenu un niveau de résultat à l'index inférieur aux seuils fixés par le décret, une **obligation de déclaration** à l'administration des résultats de l'index, des **objectifs de progression**
 - pour la première année de mise en œuvre, le décret prévoit que les entreprises auront **jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour procéder à cette déclaration
- transmission au **CSE** :
 - obligation de **transmission au comité social et économique (CSE)** de la note de l'index et des précisions utiles à la compréhension des résultats et de la méthodologie appliquée, des **objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage**



Pour la première année de mise en œuvre, le décret prévoit que les entreprises auront jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour procéder à cette transmission

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - NEGOCIATION EGALITE PROFESSIONNELLE

Des écarts peuvent subsister entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de perspectives de carrière, de conditions de travail et de santé ou encore d'équilibre entre la vie professionnelle et hors travail.

Sous la forme de 10 questions-réponses, le nouveau guide du réseau Anact-Aract donne des pistes pour préparer et réussir une négociation collective Égalité Professionnelle et Qualité de vie au Travail.



<https://www.anact.fr/la-negociation-collective-egalite-professionnelle-et-qualite-de-vie-au-travail-ep-qvt>

FLORILÈGE D'ACTU SOCIALE - RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TÉLÉSERVICE



APRIL						2022
SUNDAY	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

A compter du **1er avril 2022**, les demandes de rupture conventionnelle devront **obligatoirement être effectuées par le biais du portail Télé RC.**



C'est ce que précise le décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044488101>

A ce jour, une demande d'homologation de rupture conventionnelle peut se faire par téléservice, par dépôt en main propre ou par courrier. **A compter du 1er avril 2022, elle devra, sauf exception, obligatoirement se faire par téléservice.**

Néanmoins, le décret prévoit que lorsqu'une partie à la convention de rupture conventionnelle n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de l'autorité administrative concernée.



La saisie en ligne n'est pas prévue pour la demande d'autorisation formulée auprès de l'inspection du travail lorsque le salarié a le statut de salarié protégé.

Loi santé du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail

Rappel des principales mesures (applicables au 31 mars) / se référer au webinaire de septembre 2021

- Nouveau rdv de liaison pour les arrêts de travail d'une certaine durée
- Aménagement de la visite de pré-reprise
- Mise en place d'une visite médicale de mi-carrière
- Formation en santé sécurité des élus au CSE
- Nouvelle définition du harcèlement sexuel
- Négociation sur l'égalité professionnelle peut porter sur la qualité des conditions de travail

Point d'actualité santé–sécurité-environnement

LES AIDES FINANCIÈRES

1. EN SANTÉ SÉCURITÉ

- SUBVENTION PRÉVENTION TPE/PME
- CONTRAT DE PRÉVENTION

2. EN ENVIRONNEMENT

- DIAG ECO FLUX
- TREMLIN POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DES TPE/PME

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

Subvention Prévention TPE/PME

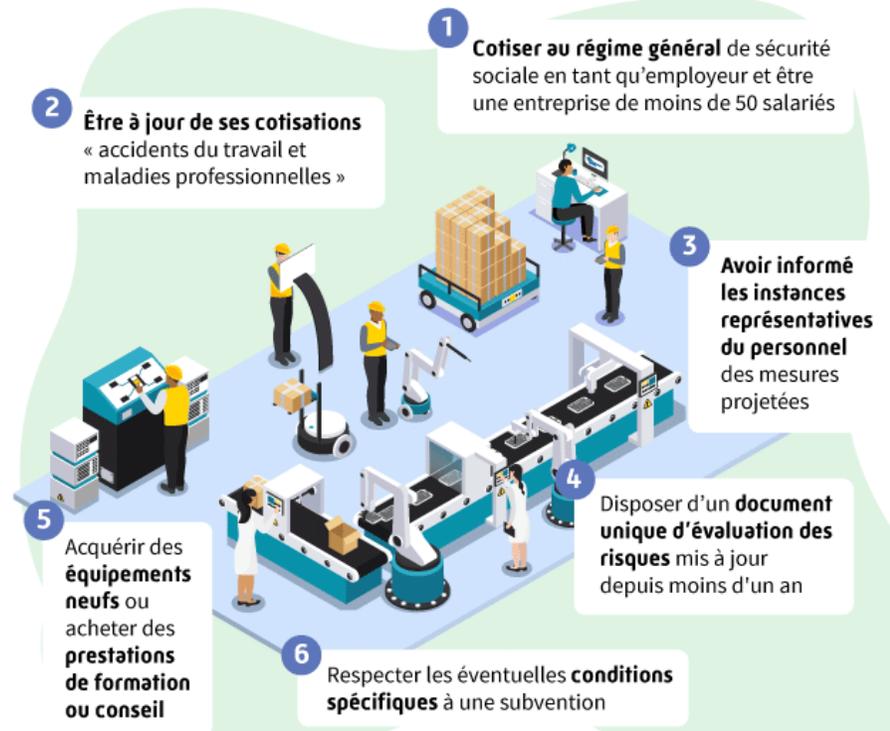
Entreprises éligibles : Entreprises < 50 salariés

Montant maximum versé : 25 000 €

Objectif : participer financièrement à l'achat d'équipements de prévention, de prestations, de formations ou d'évaluation des risques.

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

Principales conditions d'accès



AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

Motif de refus

- Avoir déjà bénéficié de **3 dispositifs différents de subvention** depuis janvier 2018

Janvier-----
2018



Aujourd'hui

- Bénéficier ou avoir bénéficié d'un **contrat de prévention** au cours des 2 années précédentes

En cours ou
2 ans avant



- Faire l'objet d'une **injonction** ou d'une **cotisation supplémentaire**



AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

Comment en faire la demande ?



1 Je fais la demande en ligne via mon Compte AT-MP disponible sur net-entreprise.fr

2 Idéalement, je réserve la subvention souhaitée dès l'étape du devis ou du bon de commande

3 J'attends la confirmation de la prise en charge par la caisse régionale (Carsat, CRAMIF, CGSS) dont je dépends (délai de 2 mois maximum)

4 J'envoie les justificatifs demandés en complément des pièces justificatives spécifiques à la subvention demandée (attestation Urssaf, factures acquittées, RIB au format PDF), au plus tard dans les 6 mois suivant la confirmation de la réservation et avant la date de fin de la subvention.

Conception : DIXXIT

Attention !! Les demandes de subvention sont traitées par ordre d'arrivée et sont attribuées en fonction des budgets disponibles

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

SUBVENTION NATIONALE	MONTANT	CHAMP D'APPLICATION
<p><u>Equip'mobile +</u> (02/01/2019 – 30/09/2022)</p> <p>Objectif : réduire l'exposition des salariés aux risques liés au déplacement de charges</p>	<p>50 % du montant HT Plafond : 25 000 €</p>	<p>Équipements d'assistance électrique à la manutention des supports mobiles non motorisés (roue motorisée électrique, tireur pousseur électrique)</p>
<p><u>Soudage + sûr</u> (02/01/2019 - 30/09/2022)</p> <p>Objectif : diminuer l'exposition des salariés à des particules submicroniques et à des gaz contenus dans les fumées.</p>	<p>50 % du montant HT Plafond : 25 000 €</p>	<p>Equipements (soudage à l'arc) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Captage : torche aspirante, bras aspirant, etc. - Groupe aspirant - installations pour l'introduction mécanique d'air réchauffé en période froide en compensation des débits extraits

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

SUBVENTION NATIONALE	MONTANT	CHAMP D'APPLICATION
<p><u>Risques Chimiques Pros Equipements</u> 04/01/2021 - 30/09/2022)</p> <p>Objectif : réduire les risques liés aux agents chimiques dangereux dont les cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)</p>	<p>50% du montant HT pour les équipements</p> <p>70% du montant HT pour la vérification des performances des sorbonnes subventionnées</p> <p>Plafond : 25 000 euros</p> <p>Montant minimum: 2000 € HT.</p>	<p>Equipements avec captage des polluants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorbonne de laboratoire • Armoire ventilée de stockage de produits chimiques <p>Equipements réduisant les risques d'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fontaine de dégraissage biologique et fontaine lessivielle • Bac de rétention • Dispositif de brumisation pour abattage des poussières • Aspirateur de chantier de classe M (ou H) <p>Vérification des performances des « sorbonnes de laboratoire »</p>

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

SUBVENTION NATIONALE	MONTANT	CHAMP D'APPLICATION
<p><u>TMS Pro Diagnostic</u> (01/01/2021 – 30/09/2022)</p> <p>Objectif : Financer la formation, l'évaluation et la mise en place d'un plan d'actions contre les risques de troubles musculosquelettiques.</p>	<p>70 % du montant HT Plafond : 25 000 €</p>	<p>Plusieurs prestations cumulables :</p> <ul style="list-style-type: none">- Formation d'un salarié de l'entreprise, en charge du projet TMS- Réalisation d'une étude ergonomique des situations de travail par un salarié compétent ou par un prestataire externe qualifié => diagnostic + plan d'actions- Subvention pouvant être suivie par la subvention TMS Pros action

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

SUBVENTION NATIONALE	MONTANT	CHAMP D'APPLICATION
<p><u>TMS Pro Action</u> (01/01/2021 – 30/09/2022)</p> <p>Objectif : Aider les entreprises à s'équiper de nouveaux matériels et à financer des formations pour diminuer les contraintes physiques lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes</p>	<p>50 % du montant HT</p> <p>Plafond : 25 000 €</p> <p>Montant minimum : 2000 €</p>	<p>Pré-requis : diagnostic + plan d'action</p> <p>Nouveaux matériels</p> <p>Financement de formations</p>

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

SUBVENTION NATIONALE	MONTANT	CHAMP D'APPLICATION
<p><u>RPS Accompagnement</u> (03/01/2022 au 30/09/2022)</p> <p>Objectif : prévenir ces risques et, accompagné par un consultant, mettre en œuvre une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation</p>	<p>70% du montant HT</p> <p>Plafond par prestation : 15 000 € Plafond par entreprise : 25 000 €</p> <p>montant minimum : 2000 € HT.</p>	<p>Prestation d'accompagnement par un consultant référencé par les CARSAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestation 1: Diagnostic/repérage des facteurs de RPS, et accompagnement à l'élaboration du plan d'action • Prestation 2: Accompagnement par un consultant à la mise en œuvre du plan d'action, au suivi et à l'évaluation des actions.

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

CARSAT	SUBVENTION RÉGIONALE
Auvergne	<p><u>CAP 200</u> (jusqu'au 15/11/2022) : 70% des couts pédagogiques HT des formations en prévention des risques professionnels</p> <p><u>Radon</u> (jusqu'au 15/11/2022) : 30 à 70 % du montant HT (dépistage initial, expertise radon, travaux de réduction de l'exposition, dispositif de surveillance)</p>
Bourgogne Franche-Comté	<p><u>Chargement-déchargement + sùr</u> (jusqu'au 30/09/2022) : 50 à 70% du montant HT. Financement d'équipements (sécurisation de la mise à quai, protection contre les chutes de hauteur, sécurisation des véhicules et de la livraison) + formation "Analyse d'un accident du travail"</p>
Bretagne	<p><u>Locaux plus sûrs</u> (jusqu'au 30/09/2022) : 50% du montant HT pour l'achat d'équipements (Protections collectives contre les chutes de hauteur et/ou accès sécurisé, Circulation extérieure et séparation des flux, Éclairage naturel, Absorption acoustique)</p> <p><u>Radon</u></p>

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

CARSAT	SUBVENTION RÉGIONALE
Centre Val de Loire	<u>Locaux plus sûrs</u>
Alsace Moselle	<u>Locaux plus sûrs</u>
Hauts de France	<u>Salarié désigné Compétent</u> (jusqu'au 30/09/2022) : 70% du montant HT de la formation et/ou de l'accompagnement par un IPRP + 50% du montant HT engagé dans le cadre du plan d'action issu du document unique
Ile de France	<u>Locaux plus sûrs</u>
Aquitaine	<p><u>En route vers la prévention</u> (jusqu'au 30/06/2022) : 50 à 70 % du montant HT du Diagnostic du risque routier et du plan d'actions</p> <p><u>Pass Aqwi-Prev</u> (jusqu'au 30/06/2022) : 70 % du montant HT des formations et de l'accompagnement par un formateur/consultant + 40% pour la mise en œuvre du plan d'action</p> <p><u>Intervention d'entreprises extérieures et entreprises utilisatrices</u> : 40 à 70% du montant HT de la formation, de l'accompagnement par un consultant ou de l'achat de matériel spécifique</p>

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

CARSAT	SUBVENTION RÉGIONALE
Centre-Ouest	<p><u>Bruit (jusqu'au 31/10/2022)</u> : 30 à 50% du montant HT (outillage, insonorisation, aménagement des locaux de travail, Protecteurs Individuels Contre le Bruit)</p> <p><u>Equipements plus sûr (jusqu'au 31/10/2022)</u> : 15 % du montant pour l'amélioration de la sécurité des machines en service, et 20% pour les machines neuves</p> <p><u>Risque routier (jusqu'au 31/10/2022)</u> : 70% du montant HT pour une évaluation du risque routier, Subvention de véhicules neufs à hauteur de 30% à 40 % du montant plafonné à 10 000 € par véhicule, Amélioration de véhicules existants à hauteur de 40 % à 70% pour les VUL</p> <p><u>Radon (jusqu'au 31/10/2022)</u></p>
Languedoc Roussillon	<p><u>Prévention des chutes interpro (jusqu'au 30/09/2022)</u> : 50% du montant HT pour le pack protection des quais ou le pack encombrement et glissance des sols ou le pack accès en hauteur</p>

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : SUBVENTION PRÉVENTION

CARSAT	SUBVENTION RÉGIONALE
Midi-Pyrénées	<p><u>Livraison +</u> (jusqu'au 30/09/2022) : 50% du montant HT des équipements (sécurisation des quais de transbordement, aménagement des véhicules, réduction des contraintes physiques lors des manutentions manuelles, mise en place d'un dispositif d'alarme du travailleur isolé)</p> <p><u>Locaux + sûrs</u> (jusqu'au 30/09/2022)</p> <p><u>Silence +</u> (jusqu'au 30/08/2022) : 30 % à 70 % du montant H.T. (équipements, travaux, Protecteurs Individuels Contre le Bruit)</p>
Pays de la Loire	<u>Locaux + sûrs</u> (jusqu'au 30/09/2022)
Sud-Est	
Normandie	
Nord-Est	
Rhône-Alpes	

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : CONTRAT DE PRÉVENTION

Entreprises éligibles : Entreprise < 200 salariés relevant d'un secteur ayant signé une convention nationale d'objectifs

Objectif : Mise en place d'un programme général d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au sein de l'entreprise

Mode de fonctionnement :

- Versement d'avances financières, susceptibles d'être transformées en subvention si les objectifs du contrat sont atteints.
- Sinon, les avances devront être remboursées (majorées par les intérêts)

Montant maximum versé : selon les dispositions contractuelles

Conditions d'accès : Être à jour de ses obligations sociales, notamment des cotisations URSSAF

AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : CONTRAT DE PRÉVENTION



AIDES FINANCIÈRES SANTE SÉCURITÉ : CONTRAT DE PRÉVENTION

Convention nationale d'objectif de la Métallurgie (CNO)

Objectifs visés : Prévention

- des TMS (notamment risques liés aux manutentions)
- du risque chimique
- des risques liés aux nuisances physiques (bruit, vibrations, rayonnements)
- des risques de chute
- du risque de collision engin/piéton

Contenu du contrat : Il doit intégrer au moins :

1. Une mesure répondant à l'un des objectifs ou une mesure prioritaire (liste dans la CNO) ou une mesure innovante/exemplaire
2. Une action de formation de l'employeur à la prévention des risques professionnels
3. Un engagement de communication

Entreprises éligibles : liste des codes risques précisés dans la CNO

Conditions de signature : Contrat à signer avant la fin de la convention (31/08/2023) et pour une période maximale de 3 ans

Participation : 15 à 70% du montant des mesures prioritaires ou innovantes/exemplaires

AIDES FINANCIÈRES ENVIRONNEMENT : DIAG ECO FLUX

Diag ECO-FLUX

Accompagnement des entreprises pour l'optimisation de leurs flux (Eau, Énergie, Matières et Déchets)

4 étapes :

- Étape 1 : Analyse des pratiques
- Étape 2 : Définition d'un plan d'action de réduction des flux
- Étape 3 : Mise en place d'actions concrètes à rentabilité immédiate ou court terme
- Étape 4 : Évaluation des actions mises en place

Entreprises éligibles : Entreprises de 20 à 250 salariés

Démarche :

- Accompagnement sur une période de 18 mois à un coût préférentiel
- Mise en relation de l'entreprise avec un bureau d'étude expert sélectionné

Financement ADEME : Coût pour l'entreprise après subvention :

- Pour les entreprises de 20 à 49 salariés : 2000 € HT
- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés : 3000 € HT

AIDES FINANCIÈRES ENVIRONNEMENT : TREMPLIN POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DES TPE/PME

Tremplin pour la transition écologique des TPE/PME : une des aides du plan de relance

Guichet d'aides pour les TPE/PME :

- Dispositif simplifié
- Aide forfaitaire
- Aide pour des études ou investissements
- Liste prédéfinie d'aide :
 - Lutte contre le changement climatique
 - Production de chaleur et de froid
 - Économie circulaire et gestion des déchets
 - Écoconception et labellisation

Montant éligible : compris entre 5000 € et 200 000 € au total

Démarche

- Dépôt du dossier administratif en ligne pour une ou plusieurs aides
- Versement par l'ADEME de 30 % du montant à la signature du contrat
- Délai de 18 mois pour réaliser les actions
- Versement du montant restant à l'issue des actions mises en place sur la base d'une attestation de sincérité
- Vérification des actions réalisées par sondage

Principe du « premier arrivé, premier servi »

AIDES FINANCIÈRES ENVIRONNEMENT : AUTRES AIDES

Diag DECABON'ACTION de l'ADEME

- Complément du diag Eco-Flux
 - Objectif : accompagner les entreprises dans la réalisation de leur bilan des émissions de gaz à effet de serre ainsi que dans la construction du plan de transition l'accompagnant
 - Entreprises éligibles : < de 500 salariés
- *Webinaire à venir en juin sur les financements possibles pour décarboner les industries*

Autres aides :

Le site Agir pour la transition écologique : plateforme recensant les mesures (appels à projets, appels à manifestation d'intérêt, programmes ...) ainsi que les aides portées par l'ADEME.

Le site « Mission Transition Écologique » : Fonctionnant comme un moteur de recherche et réunissant plus de 500 dispositifs publics d'aides à la transition écologique.

2. POINT FORMATION :

ANTICIPER SES BESOINS EN COMPÉTENCES DANS UN ENVIRONNEMENT OÙ LES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE RESTENT VARIABLES, C'EST POSSIBLE !



**ANTICIPER SES BESOINS EN
COMPÉTENCES DANS UN
ENVIRONNEMENT OÙ LES FONDS DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE RESTENT
VARIABLES, C'EST POSSIBLE !
ZOOM SUR LES LEVIERS DE FINANCEMENTS DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2022**

MÉLANIE FLOURY

ET NOTRE SUJET, PRÉCISONS-LE !

- Définir ses compétences d'aujourd'hui et les projeter en lien avec le projet d'entreprise de demain

- Compétences nécessaires pour répondre à l'activité de l'entreprise et aux évolutions à venir

 Anticiper ses besoins en compétences et 

identifier les leviers d'optimisation

- Identifier les constructions pédagogiques et financières les plus adaptées à vos projets de formation en tenant compte des tendances de financements structurelles et conjoncturelles 

UN ENVIRONNEMENT À FONDS DISPONIBLES VARIABLES



- **CPF – Compte Personnel de Formation= Actions certifiantes enregistrées au RNCP (CQP, blocs de compétences, CCP/CCPI ...)**
- **ProA – Dispositif qui permet au salarié, par des actions de formation : de changer de métier, de se réorienter professionnellement, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle = Actions spécifiées dans la liste**
- **Contrat pro visant CQP = Alternance formation et travail en entreprise**
- **PDC – Plan de développement des compétences = « droit de tirage »**

UN ENVIRONNEMENT À FONDS DISPONIBLES VARIABLES



- **CRI / Convention Relance Industries = Toutes actions de formations hors obligatoires**
- **Dispositif AFEST**
- **DIAG GPEC**



- **Regarder ce qui est certifiant**
- **Regarder la totalité des formations pour les personnes concernées par un CQP dans l'objectif de venir les intégrer au parcours**
- **Regarder les actions non-certifiantes et valider la possibilité de financer le FNE/CRI ou au titre d'actions prioritaires de branche**
- **Si non-possible, valider si cela peut rentrer dans le cadre d'un bloc de compétences CQP**
- **Si non, à financer via le plan**

ACTUALITES CONVENTIONNELLES

ACCORDS RAG ET RMH DU 18 FÉVRIER 2022

- **Accord RAG Rémunérations Annuelles Garanties**
 - signé par une Organisation Syndicale (C.F.D.T.)
 - augmentation de l'ensemble de la grille de +2,26% en moyenne avec des augmentations allant de +3.1% à +2% selon les niveaux (du bas vers le haut de la grille).
 - Entrée en Vigueur au 1^{er} mars 2022

- **Accord RMH qui revalorise la valeur du point servant au calcul des primes d'ancienneté des mensuels de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan**
 - signé par trois Organisations Syndicales (C.F.D.T., F.O. et C.F.E.-C.G.C.) et porte la valeur du point à 4,62 euros, soit une augmentation de 2,6 %.
 - Entrée en Vigueur au 1^{er} mars 2022

MINIMA DES INGÉNIEURS ET CADRES (EN COURS)

- **Réunion du 18 février (2^{ème} réunion de négociation)**
- demandes des organisations syndicales : pour FO : 3.9%, pour la CGC : 3.5%, pour la CFDT : 3.5% au moins, et pour la CGT : 7%.
- L'UIMM a proposé de signer un accord sur la base d'une augmentation de 2,7%.

Prochaine réunion de négociation le 08 mars

SIGNATURE LE 07 FÉVRIER 2022 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

- **Après plus de 5 ans de négociation,**
 - l'UIMM
 - la CFDT,
 - la CFE-CGC
 - et FO –
- **ont signé la nouvelle convention collective de la métallurgie ; aboutissement d'une démarche historique visant à moderniser le dispositif conventionnel de la branche.**
- **Une ambition commune : créer le modèle social de l'industrie de demain pour répondre aux nouvelles attentes des entreprises et des salariés.**
- **Un socle commun adapté aux enjeux des entreprises industrielles, quelle que soit leur taille et leur domaine d'activité.**



Les thématiques de la convention

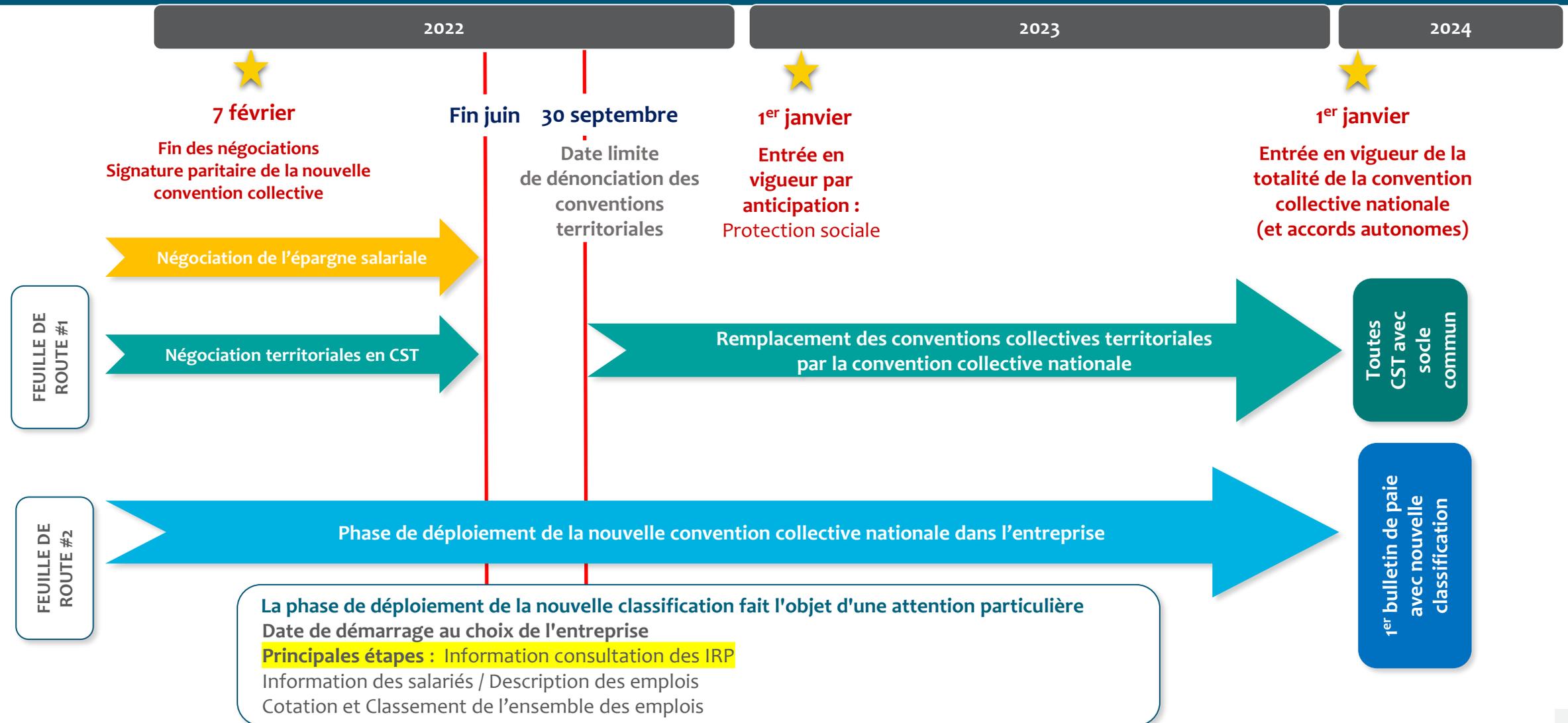
- Présentation des principes, philosophie et architecture
- Classification des emplois
- Temps de travail
- Santé, conditions de travail et QVT
- Relations individuelles
- Emploi – Formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en entreprise

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES FUTURES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

**Nouveau régime de
protection sociale qui
sera mis en œuvre à
partir du 1er janvier 2023**

**Le nouveau dispositif
conventionnel , quant à
lui sera applicable au 1er
janvier 2024,**

Se préparer au déploiement et anticiper l'application des nouvelles dispositions



ANTICIPER LE BASCULEMENT VERS LA NOUVELLE CLASSIFICATION



#2

SE METTRE EN MODE PROJET AU SEIN DE L'ENTREPRISE

DÉSIGNATION
CHEF DU
PROJET

- Éventuellement constitution d'une équipe projet
- Formation au nouveau système de classification

RÉALISATION
ÉTAT DES
LIEUX

- État des lieux qui permet d'identifier les opportunités et les enjeux du changement de classification pour l'entreprise

ÉLABORATION
FEUILLE DE
ROUTE

- Une feuille de route adaptée aux spécificités de l'entreprise
- Une feuille de route validée par la direction

MISE EN
ŒUVRE
DU PROJET

- Déclinaison opérationnelle du projet selon le calendrier et les méthodes définies dans la feuille de route

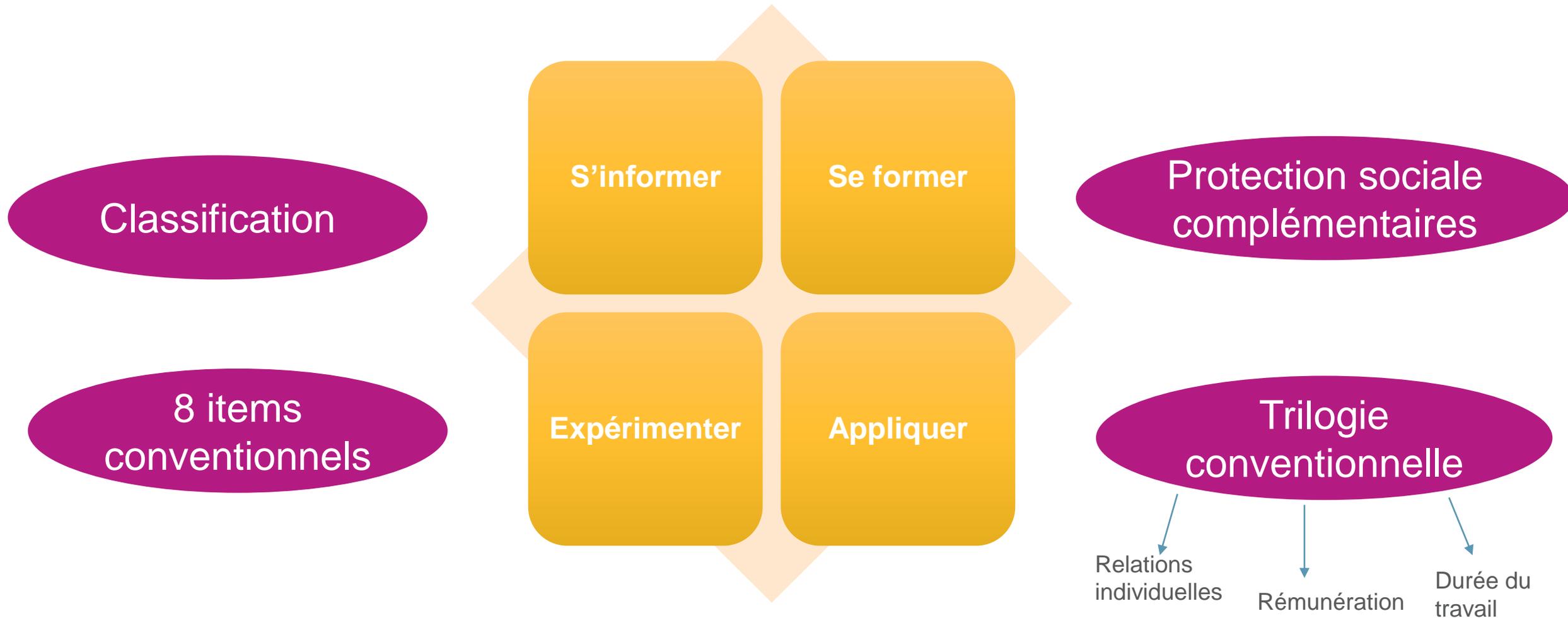
#2

IDENTIFICATION DU PROJET/ ÉTAT DES LIEUX *VALIDATION DE LA FEUILLE DE ROUTE*

Avant de mettre en œuvre le projet de déploiement dans l'entreprise, la feuille de route doit être validée par la **direction** de l'entreprise a minima sur les points suivants :

- La méthode de déploiement
 - Le planning
 - Le budget
 - Les ressources mobilisées
 - Le plan de communication
-

L'UIMM 35-56 VOUS ACCOMPAGNEMENT DANS LE DEPLOIEMENT



LA CLASSIFICATION ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Des réunions dédiées

Rennes

29 mars

21 octobre

Lorient

18 octobre

Vannes

05 avril

Des Formations

Rennes

14 mars 23 septembre

10 mai 21 novembre

Lorient

08 avril 20 octobre

13 juin 15 décembre

Des Ateliers

Rennes

28 avril

23 juin

22 novembre

Lorient

22 mars

19 mai

07 octobre



Description des emplois et classification

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2023

La philosophie des dispositions protection sociales complémentaires

Webinaire juridique

07 avril

Présentation technique de l'accord de branche

Visio

25 avril à 15h00

Présentation du dispositif de branche et de sa mise en œuvre

Rennes

17 mai 14h00

Lorient

19 mai 14h00

En cours
d'organisation :
Visios avec les trois
assureurs partenaires
Aesio-Apicil
Groupe VYV
Malakoff-Humanis

S'INFORMER SUR LES DISPOSITIONS DE LA LA CONVENTION COLLECTIVE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Relations individuelles de travail et dispositions en matière de licenciement économiques

Jeudi 16 juin de 9h à 12 h

Temps de travail

Vendredi 13 mai de 9h à 12 h

Rémunération et dispositions propres aux alternants

Mercredi 29 juin de 9h à 12 h

Dialogue social en entreprises

Mardi 11 octobre de 9h à 12 h

Visio animées
par les
négociateurs
de la CCN et
leurs équipes

LA TRILOGIE CONVENTIONNELLE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Relations individuelles

Rennes

27 septembre de
9h30 à 12h00

Lorient

22 septembre de
14h00 à 16h30

Rémunération

Rennes

17 novembre de 9h30
à 12h00

Lorient

15 novembre de
14h00 à 16h30

Durée du travail

Rennes

14 décembre de 9h30
à 12h00

Lorient

15 décembre de
14h00 à 16h30

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

Un WEBINAIRE dédié à vos besoins « Développement des Compétences » le 24 mars

Comment m'aider à améliorer/structurer ma fonction RH ?

Présentation de la nouvelle mouture 2022 du dispositif DIAG RH/GPEC.

Comment répondre à mon besoin de compétences de manière sur-mesure ?

Présentation des thématiques « clés » de formation sur lesquelles nos équipes vous accompagnent au quotidien.

Que signifie « structurer ma formation interne » ?

Présentation des accompagnements possibles et zoom sur le dispositif AFEST (Action de Formation en Situation de Travail).

Comment m'aider à déployer la nouvelle classification ?

Présentation des différents accompagnements pour être prêt au 1er janvier 2024, date du basculement vers la nouvelle classification.

Les animateurs :

- Luc MIDOT, Chef de projet Développement des Compétences
- Virginie GAUTHIER, Chef de projet Développement des Compétences
- Julien MOTTIN, Consultant Développement des Compétences
- Françoise GUERRIER-MOTEL, Chef de projet Développement des Compétences

C'est le rendez-vous idéal pour gagner en efficacité sur votre plan de formation !
Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter : notre équipe est à votre écoute.

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

09 71 00 99 53



VIA Industries

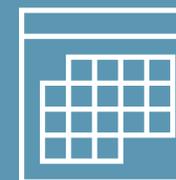
Expert-conseil pour le développement
des industries

LES CLUBS DES DRH

Gestion des talents : monter et piloter une talent review

Jeudi 17 mars en visioconférence de 9h30 à 11h30

Contact : a.robles@uimm35-56.com



LES RENCONTRES DU SOCIAL

- Des réunions en présentiel :
 - Un point sur l'actualité de branche et remontées du terrain
 - Échanges autour d'un sujet à connotation juridique de manière à réaliser un bench des pratiques de vos confrères industriels
- La **BDESE**, comment transformer l'obligation en opportunité et outil de gestion RH?
 - Rennes, mardi 14 juin à 14h00
 - En visio, vendredi 1^{er} juillet à 14h00



LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 7 avril 9h00

Jeudi 12 mai 9h00

Jeudi 2 juin 9h00

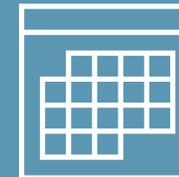
Jeudi 7 juillet 9h00

Jeudi 8 septembre 9h00

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

Jeudi 8 décembre 9h00



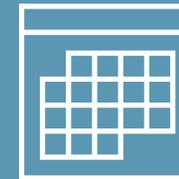
LES RDV DU SSE* 2022

Mardi 12 avril 9h00

Mardi 14 juin 9h00

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



* Santé Sécurité Environnement

Formations inter-entreprises



Juridique et social, 2022

- Le droit du travail, former son top management
 - Rennes, le 03 juin.

- De la description des emplois à la classification : appréhender la future classification des emplois de la métallurgie
 - Rennes, le 14 mars,
 - Lorient, le 08 avril,
 - Rennes, le 10 mai,
 - Lorient, le 13 juin.

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



Formations inter-entreprises



Juridique et social, 2022

- Les consultations ponctuelles du CSE, une approche par étude de cas
 - Visio, le 14 juin.
- Les consultations récurrentes et obligatoires du CSE
 - Visio, le 20 juin.
- Le droit disciplinaire
 - Rennes, le 27 avril.

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Formations inter-entreprises

SSE, 2022



- SST pour les RH
 - Rennes, le 09 juin.

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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



CQP Technicien SSE

Rennes :
Lancement le 15 juin

Lyon :
Lancement le 09 juin

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

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

- Module n°1 : Réglementation en Santé, Sécurité et Environnement - 4 jours
- Module n°2 : Approche normative en Santé, Sécurité et Environnement - 2 jours
- Module n°3 : Outils du Système de Management SSE - 1 jour
- Module n°4 : Communiquer et animer des campagnes de sensibilisation – Management visuel - 2 jours
- Module n°5 : Conditions de travail et hygiène industrielle - 2 jours
- Module n°6 : Prévention des risques professionnels, Document unique et Entreprises Extérieurs - 2 jours
- Module n°6 : Prévention des risques professionnels, Document unique et Entreprises Extérieurs - 2 jours
- Module n°7 : Prévention des pollutions et analyse environnementale - 2 jours
- Module n°8 : La gestion des dysfonctionnements en SSE - 1 jour
- Module n°9 : Audit et diagnostic en Santé Sécurité Environnement – 2 jours (dont 1 jour en entreprise)
- Module n°10 : Préparation à l'évaluation – 1 jour

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM

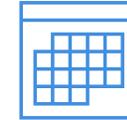
Ille-et-Vilaine • Morbihan

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 1^{er} jeudi du mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

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

Les évènements du service

Pour les recevoir, faites-vous référencer auprès de
Annaïg EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@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 !