



CPRIA

CENTRE-VAL DE LOIRE
Commission Paritaire Régionale
Interprofessionnelle de l'Artisanat

U2P • CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO

EDITION
Novembre 2019

CE LIVRET A ÉTÉ CONCU PAR ...



U2P CENTRE
VAL DE LOIRE



CFDT



CFE-CGC



CGT-FO



ET NOTRE PARTENAIRE



PRÉFET DE LA RÉGION
CENTRE-VAL DE LOIRE

DIRECCTE
CENTRE-VAL DE LOIRE

LA CPRIA... C'EST QUOI ?

Il n'y a pas de délégués du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés. Néanmoins l'Artisanat a compris l'importance du dialogue social et a créé une instance

Une **Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat**

Lieu d'échange et de réflexion, au service des artisans et de leurs salariés. C'est une commission paritaire.



06 JUIN 2011

DATE DE CRÉATION DE LA
CPRIA RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

COMPÉTENCES

- ◆ Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables.
- ◆ Contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.
- ◆ Apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises visées dans le champ d'application et principalement celles de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.
- ◆ Faciliter l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives.

COMPOSITION

10

MEMBRES SONT DÉSIGNÉS PAR L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

Ils représentent les branches professionnelles (bâtiment, fabrication, services et alimentation) et les 6 départements de la région Centre Val de Loire

CAPEB, CGAD, CNAMS

10

MEMBRES SONT DÉSIGNÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO

(((A titre d'exemple, c'est en CPRIA qu'a été élaboré ce livret d'accueil.

SOMMAIRE



- ◆ PRÉSENTATION DE LA CPRIA
- ◆ VOTRE NOUVELLE ENTREPRISE
- ◆ BIENVENUE DANS VOTRE ENTREPRISE
- ◆ DROITS ET DEVOIRS
- ◆ LE CONTRAT DE TRAVAIL
- ◆ LE BULLETIN DE PAIE
- ◆ LES CONGÉS PAYÉS
- ◆ CONGÉS DU BTP
- ◆ L'APPRENTISSAGE
- ◆ LA FORMATION CONTINUE
- ◆ LE DIALOGUE SOCIAL
- ◆ LES ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES
- ◆ LA PRÉVENTION DES CONFLITS
- ◆ PROTECTION SOCIALE
- ◆ PRÉVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ
- ◆ ADRESSES UTILES



VOTRE NOUVELLE ENTREPRISE



INFORMATIONS GENERALES

NOM DE L'ENTREPRISE :

NOM DU DIRIGEANT :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

N° DE TÉLÉPHONE : N° DE PORTABLE :

ÉMAIL : SITE INTERNET :



INFORMATIONS ENTREPRISE

DATE DE CRÉATION :

ACTIVITÉ PRINCIPALE :

CONVENTION COLLECTIVE :

NOMBRE DE SALARIÉS :

HORAIRES DE L'ENTREPRISE :

EN CAS D'URGENCE OU ACCIDENT

Personne à contacter dans l'entreprise



NOM ET PRENOM :

N° DE TÉLÉPHONE :

NOM DU SECOURISTE :



BIENVENUE DANS VOTRE ENTREPRISE

*Bienvenue dans le monde de l'artisanat, la première entreprise de France !
Les premiers jours dans une entreprise sont importants.*

*Poser les bonnes questions et recevoir une information claire et complète sur son travail, son entreprise,
permet de partir sur des bases solides et d'éviter des incompréhensions.*

C'est pourquoi ce dossier d'accueil vous a été remis par votre employeur.

PERSONNALISE

Ce livret vous appartient. Il permet à votre employeur de vous accueillir personnellement dans l'entreprise.

CONCRET

Vous y trouverez des informations pratiques et des conseils qui vous seront utiles tout au long de votre présence au sein de l'entreprise, sur le contrat de travail, la formation professionnelle, les congés payés, la prévention des risques... Ce sera un document de référence auquel vous pourrez vous reporter.

EVOLUTIF

Ce livret est réalisé pour vous par les membres de la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat du Centre-Val de Loire (C.P.R.I.A.), sous forme de fiches.

Cela permettra de faciliter sa mise à jour.

Il est actualisable et téléchargeable en ligne.

Sites :

www.u2p-centrevalde Loire.fr



Le portail RH de la DIRECCTE Centre Val de Loire

www.maressourcerh.fr

Le bon fonctionnement et le développement d'une entreprise découlent du respect de règles sociales (accords d'entreprise, convention collective, code du travail ...) liant employeur et salarié.



POUR L'EMPLOYEUR

DANS LE CADRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Obligation de rémunérer le salarié.
- Obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser.

SANTÉ-SÉCURITÉ

- Assurer aux salariés des conditions de travail qui ne portent atteinte ni à leur santé, ni à leur sécurité.
- Assurer aux salariés une information pratique et appropriée en matière de santé et de sécurité aux salariés.

LIBERTÉS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

- Prévenir et réprimer toute discrimination dans l'entreprise, notamment en matière de recrutement, de politique salariale, de discipline.
- Prévenir et réprimer le harcèlement et les violences sexuelles ou morales.
- Informer les salariés des mesures mises en place dans le cadre du suivi de leurs activités (accès Internet, utilisation du téléphone portable, etc.).
- Respecter le droit syndical.

FORMATION

- Assurer l'adaptation salariés à leur emploi grâce à la formation
- Participer au financement des actions de formation prévues par la loi.
- Réaliser un entretien professionnel tous les deux ans avec chacun de ses salariés (loi du 5 mars 2014).

! Si l'employeur manque à ses diverses obligations légales, il peut non seulement engager sa responsabilité civile, mais il risque également de faire l'objet de sanctions financières et/ou pénales.



POUR LE SALARIÉ

DANS LE CADRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Exécuter consciencieusement le travail demandé par l'employeur.
- Respecter les obligations découlant du contrat de travail.
- Adopter un comportement de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées.
- Ne pas consommer de substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.).
- Prendre soin du matériel qu'on lui confie, suivre les instructions données...

SUBORDINATION

- Respecter la discipline et les consignes de ses supérieurs hiérarchiques

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Respecter le règlement intérieur s'il existe

DEVOIR DE LOYAUTÉ

- Ne pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant des actes de concurrence déloyale.

SANTÉ-SÉCURITÉ

- Les salariés disposent d'un droit d'alerte et/ou de retrait en cas de situation de travail dangereuse.
- Ils doivent respecter les consignes de sécurité et ne pas mettre en danger les autres salariés.

! Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement du salarié.

CONTRAT DE TRAVAIL

*Toute embauche doit obligatoirement faire l'objet d'une déclaration préalable adressée à l'URSSAF
Le contrat de travail permet de contractualiser les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail du salarié dans son entreprise.
Lors de la signature du contrat de travail, le salarié accepte de se placer sous l'autorité de l'employeur.*

PRINCIPAUX TYPES DE CONTRATS

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Le code du travail rend possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini ; concerne les cadres et les ingénieurs.

DURÉE
36 MOIS

Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

DURÉE
18 MOIS

Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)

DURÉE
18 MOIS

Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée

DURÉE
9 MOIS

Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste

DURÉE
24 MOIS

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

DURÉE
18 MOIS

Survénance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation

DURÉE
24 MOIS

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

DURÉE
9 MOIS

Il permet de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP

DURÉE
36 MOIS
24 MOIS (1)

(1) la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau

Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

DURÉE
24 MOIS

CDD

CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

CONTRAT DE PROFES-
SIONNALISATION

PERIODE D'ESSAI

- La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose.
- Pendant cette période, dont la durée varie en fonction de la catégorie socio-professionnelle du salarié et du type de contrat de travail, le salarié et l'employeur peuvent se séparer à tout moment.

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le code du travail et les conventions collectives prévoient des mentions obligatoires différentes selon le type de contrat de travail, la classification du salarié et les conditions d'embauche.

Le document écrit doit au moins contenir les informations ci-dessous et être remis au salarié au moment de l'embauche, toute modification des éléments initialement convenus devant également faire l'objet d'un écrit.

INFORMATIONS MINIMALES

- Le contenu d'un CDI est libre (sauf mentions conventionnelles obligatoires).
- En pratique, il est d'usage de préciser un certain nombre d'éléments, notamment :

- ✍ l'identité et l'adresse des parties,
- ✍ la fonction et la qualification professionnelle,
- ✍ le lieu de travail,
- ✍ la date de début du contrat
- ✍ la durée prévisible du contrat
- ✍ la durée du travail,
- ✍ la rémunération (salaire et primes),
- ✍ les congés payés,
- ✍ la durée de la période d'essai,
- ✍ les délais de préavis en cas de rupture du contrat,
- ✍ éventuellement la clause de non-concurrence ou de mobilité.
- ✍ référence de la convention collective



! Tout contrat de travail doit être signé et chaque page paraphée par le salarié et l'employeur

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.



BULLETIN DE SALAIRE

LE BULLETIN DE PAIE ALLÉGÉ ÉVOLUE À NOUVEAU !

Un arrêté du 9 mai 2018 est venu modifier l'arrêté du 25 février 2016 qui fixait les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie. Ces adaptations interviennent dans le but d'intégrer au bulletin de paie plusieurs évolutions récentes ou

à venir : hausse de la CSG, suppression des cotisations salariales d'Assurance maladie et d'Assurance chômage, prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

PRELEVEMENT DE L'IMPOT A LA SOURCE

A Depuis janvier 2019, l'impôt est déduit du salaire à payer en fonction d'un taux de prélèvement donné par l'administration fiscale et indiqué clairement sur le bulletin de paie.

EN SAVOIR + : WWW.IMPOTS.GOUV.FR

QUELQUES CONSEILS

- **Conservez bien vos bulletins de paie sans limitation de durée** car ils peuvent constituer un moyen de preuve de l'existence du contrat de travail et pour faire valoir vos droits à la retraite.
- **Vérifiez tous les mois votre bulletin de paie** et n'hésitez pas à demander des explications dans votre entreprise ou auprès de l'inspection du travail (plus particulièrement dans les TPE). Vous pouvez également consulter le site internet : www.service-public.fr ou les sites des organisations syndicales et professionnelles de la CPRIA Centre Val de Loire.
- **Informez-vous sur l'évolution du SMIC et des salaires minima conventionnels en vigueur** (pour cela, référez-vous à la convention collective qui vous est applicable). Un exemplaire de la convention collective applicable est consultable auprès de la direction de votre entreprise. Vous pouvez consulter les conventions collectives de branche sur le site internet : www.legifrance.gouv.fr (rubrique conventions collectives) à l'aide du code IDCC de votre entreprise

LES MENTIONS OBLIGATOIRES

NOM ET ADRESSE DE
L'EMPLOYEUR
CODE APE OU CODE NAF
NUMÉRO SIRET

CONGÉS PAYÉS
jours acquis et pris

SALAIRE BRUT
Il correspond à l'intégralité
des sommes perçues
par le salarié au titre de
son contrat de travail,
avant toute déduction de
cotisations obligatoires

MONTANT, ASSIETTE,
TAUX DES COTISATIONS
ET CONTRIBUTIONS
SOCIALES

NET A PAYER AVANT
IMPOT À LA SOURCE

Rubriques		Base	Taux salarial	Montant salarial	Mt payé																																																																																																																																																																																																																														
BULLETIN DE SALAIRE																																																																																																																																																																																																																																			
SARL X 99 BD DU BOIS 97139 LES ABYMES Siret : 30000000000000 Code NAF: 1723Z																																																																																																																																																																																																																																			
Période : Novembre 2018 Paiement le : 30/11/18 Du : 01/11/2018 Au : 30/11/2018																																																																																																																																																																																																																																			
CP N-1 CP N Acquis : 30.00 / 12.48 / Total pris : 19.00 / 0.00 / Solde : 11.00 / 12.48 /																																																																																																																																																																																																																																			
DIDIER MARTINI RUE DES POTS 37000 TOURS																																																																																																																																																																																																																																			
Mati. : 99 NoSécu. : 170000000000000																																																																																																																																																																																																																																			
Entré(e) le : 31/01/2000 Emploi : COORDINATEUR D ATELIER Ancienneté : 31/01/2000 Qualif. : NON CADRE Classif. : POS G Coeff. : 0																																																																																																																																																																																																																																			
<table border="1"> <tr> <td>SALAIRE DE BASE</td> <td>151.67</td> <td>15.8987</td> <td>2405.29</td> <td></td> <td>SMIC Horaire : 9.88</td> </tr> <tr> <td>0803 13EME MOIS</td> <td>200.44</td> <td></td> <td>200.44</td> <td></td> <td>Plafond Sécu. : 3311.00</td> </tr> <tr> <td>0817 PRIME VIE CHERE</td> <td>121.69</td> <td></td> <td>121.69</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SALAIRE BRUT</td> <td></td> <td></td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0100 SANTE</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>354.56</td> <td>HEURES</td> </tr> <tr> <td>Sécu.Soc.Mal.Mater.Inval.Déc.</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Heures période : 151.67</td> </tr> <tr> <td>0200 AT-MP</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>49.37</td> <td>Cumul heures : 1604.95</td> </tr> <tr> <td>Acc. du trav. - Mal. prof.</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Cumul h.sup : 6.58</td> </tr> <tr> <td>0300 RETRAITE</td> <td></td> <td>6.9000</td> <td>188.19</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sécu.Soc.Plafonnée</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td>10.91</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sécu.Soc.Déplafonnée</td> <td>2727.42</td> <td>3.9000</td> <td>109.37</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Complémentaire Tranche 1</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0400 FAMILLE</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>84.10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Famille</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0500 ASSURANCE CHOMAGE</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>110.46</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Chômage</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ACS</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td>4.09</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0600 AUTRES CONTRIB. DUES PAR EMBL.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>121.26</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Autres contrib. dues par empl.</td> <td>2727.42</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0800 CSG déductible à l'IR</td> <td>2679.69</td> <td>6.8000</td> <td>182.22</td> <td></td> <td>CUMULS</td> </tr> <tr> <td>CSG déductible à l'IR</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Bases : 28853.95</td> </tr> <tr> <td>0802 EXONERATIONS COTIS. EMPLOYEUR</td> <td>134.19</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Bruts : 28853.95</td> </tr> <tr> <td>Exonérations cotis. Employeur</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Imposable : 23472.26</td> </tr> <tr> <td>TOTAL DES RETENUES</td> <td></td> <td></td> <td>467.89</td> <td></td> <td>Hrs majorées : 0.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Allègement Cotis. employeur : -183.28</td> </tr> <tr> <td>NET IMPOSABLE</td> <td></td> <td></td> <td>2239.73</td> <td></td> <td>Total Versé employeur : 3771.64</td> </tr> <tr> <td>SP12 TITRES RESTAURANT</td> <td>20.00</td> <td>3.2000</td> <td>64.00</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SP65 INDICHEITE TRANSPORT</td> <td>16.67</td> <td></td> <td>16.67</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0801 CSG/CRDS non déductible à l'IR</td> <td>2679.69</td> <td>2.9000</td> <td>77.71</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>CSG/CRDS non déductible à l'IR</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</td> <td>2114.69</td> </tr> <tr> <td colspan="5">dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie</td> <td>40.38</td> </tr> <tr> <td>Impôt sur le revenu</td> <td>Base</td> <td>Taux personnalisé</td> <td colspan="3">Montant</td> </tr> <tr> <td>Impôt sur le revenu prélevé à la source</td> <td>2239.73</td> <td>2.10</td> <td colspan="3">47.03</td> </tr> <tr> <td colspan="5">*Net indicatif après impôt avant mise en oeuvre en 01/2019</td> <td>Net payé en Euros *</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Sériographie (Industrie de la)</td> <td>2067.66</td> </tr> <tr> <td colspan="6">A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L.3141-3,6,7,11,12 - Durée prévus : art.L.1237-1 et L.1234-1 Pour plus d'informations sur le bulletin de paie clarifié : www.service-public.fr Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.</td> </tr> </table>						SALAIRE DE BASE	151.67	15.8987	2405.29		SMIC Horaire : 9.88	0803 13EME MOIS	200.44		200.44		Plafond Sécu. : 3311.00	0817 PRIME VIE CHERE	121.69		121.69			SALAIRE BRUT			2727.42			0100 SANTE				354.56	HEURES	Sécu.Soc.Mal.Mater.Inval.Déc.	2727.42				Heures période : 151.67	0200 AT-MP				49.37	Cumul heures : 1604.95	Acc. du trav. - Mal. prof.	2727.42				Cumul h.sup : 6.58	0300 RETRAITE		6.9000	188.19			Sécu.Soc.Plafonnée	2727.42		10.91			Sécu.Soc.Déplafonnée	2727.42	3.9000	109.37			Complémentaire Tranche 1	2727.42					0400 FAMILLE				84.10		Famille	2727.42					0500 ASSURANCE CHOMAGE				110.46		Chômage	2727.42					ACS	2727.42			4.09		0600 AUTRES CONTRIB. DUES PAR EMBL.				121.26		Autres contrib. dues par empl.	2727.42					0800 CSG déductible à l'IR	2679.69	6.8000	182.22		CUMULS	CSG déductible à l'IR					Bases : 28853.95	0802 EXONERATIONS COTIS. EMPLOYEUR	134.19				Bruts : 28853.95	Exonérations cotis. Employeur					Imposable : 23472.26	TOTAL DES RETENUES			467.89		Hrs majorées : 0.00						Allègement Cotis. employeur : -183.28	NET IMPOSABLE			2239.73		Total Versé employeur : 3771.64	SP12 TITRES RESTAURANT	20.00	3.2000	64.00			SP65 INDICHEITE TRANSPORT	16.67		16.67			0801 CSG/CRDS non déductible à l'IR	2679.69	2.9000	77.71			CSG/CRDS non déductible à l'IR						NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					2114.69	dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie					40.38	Impôt sur le revenu	Base	Taux personnalisé	Montant			Impôt sur le revenu prélevé à la source	2239.73	2.10	47.03			*Net indicatif après impôt avant mise en oeuvre en 01/2019					Net payé en Euros *	Sériographie (Industrie de la)					2067.66	A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L.3141-3,6,7,11,12 - Durée prévus : art.L.1237-1 et L.1234-1 Pour plus d'informations sur le bulletin de paie clarifié : www.service-public.fr Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.					
SALAIRE DE BASE	151.67	15.8987	2405.29		SMIC Horaire : 9.88																																																																																																																																																																																																																														
0803 13EME MOIS	200.44		200.44		Plafond Sécu. : 3311.00																																																																																																																																																																																																																														
0817 PRIME VIE CHERE	121.69		121.69																																																																																																																																																																																																																																
SALAIRE BRUT			2727.42																																																																																																																																																																																																																																
0100 SANTE				354.56	HEURES																																																																																																																																																																																																																														
Sécu.Soc.Mal.Mater.Inval.Déc.	2727.42				Heures période : 151.67																																																																																																																																																																																																																														
0200 AT-MP				49.37	Cumul heures : 1604.95																																																																																																																																																																																																																														
Acc. du trav. - Mal. prof.	2727.42				Cumul h.sup : 6.58																																																																																																																																																																																																																														
0300 RETRAITE		6.9000	188.19																																																																																																																																																																																																																																
Sécu.Soc.Plafonnée	2727.42		10.91																																																																																																																																																																																																																																
Sécu.Soc.Déplafonnée	2727.42	3.9000	109.37																																																																																																																																																																																																																																
Complémentaire Tranche 1	2727.42																																																																																																																																																																																																																																		
0400 FAMILLE				84.10																																																																																																																																																																																																																															
Famille	2727.42																																																																																																																																																																																																																																		
0500 ASSURANCE CHOMAGE				110.46																																																																																																																																																																																																																															
Chômage	2727.42																																																																																																																																																																																																																																		
ACS	2727.42			4.09																																																																																																																																																																																																																															
0600 AUTRES CONTRIB. DUES PAR EMBL.				121.26																																																																																																																																																																																																																															
Autres contrib. dues par empl.	2727.42																																																																																																																																																																																																																																		
0800 CSG déductible à l'IR	2679.69	6.8000	182.22		CUMULS																																																																																																																																																																																																																														
CSG déductible à l'IR					Bases : 28853.95																																																																																																																																																																																																																														
0802 EXONERATIONS COTIS. EMPLOYEUR	134.19				Bruts : 28853.95																																																																																																																																																																																																																														
Exonérations cotis. Employeur					Imposable : 23472.26																																																																																																																																																																																																																														
TOTAL DES RETENUES			467.89		Hrs majorées : 0.00																																																																																																																																																																																																																														
					Allègement Cotis. employeur : -183.28																																																																																																																																																																																																																														
NET IMPOSABLE			2239.73		Total Versé employeur : 3771.64																																																																																																																																																																																																																														
SP12 TITRES RESTAURANT	20.00	3.2000	64.00																																																																																																																																																																																																																																
SP65 INDICHEITE TRANSPORT	16.67		16.67																																																																																																																																																																																																																																
0801 CSG/CRDS non déductible à l'IR	2679.69	2.9000	77.71																																																																																																																																																																																																																																
CSG/CRDS non déductible à l'IR																																																																																																																																																																																																																																			
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					2114.69																																																																																																																																																																																																																														
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie					40.38																																																																																																																																																																																																																														
Impôt sur le revenu	Base	Taux personnalisé	Montant																																																																																																																																																																																																																																
Impôt sur le revenu prélevé à la source	2239.73	2.10	47.03																																																																																																																																																																																																																																
*Net indicatif après impôt avant mise en oeuvre en 01/2019					Net payé en Euros *																																																																																																																																																																																																																														
Sériographie (Industrie de la)					2067.66																																																																																																																																																																																																																														
A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L.3141-3,6,7,11,12 - Durée prévus : art.L.1237-1 et L.1234-1 Pour plus d'informations sur le bulletin de paie clarifié : www.service-public.fr Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.																																																																																																																																																																																																																																			

PÉRIODE
DE TRAVAIL

NOM, ADRESSE ET
EMPLOI DU SALARIÉ
POSITION LA
CLASSIFICATION
CONVENTIONNELLE

MONTANT DE L'
IMPOT À LA SOURCE

SALAIRE NET
il correspond au salaire
que perçoit effectivement
le salarié

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés
- Le site : www.impots.gouv.fr

CONGÉS PAYÉS

Selon le code du travail, tout salarié a droit à des congés payés à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (12 mois x 2,5 = 30 jours ouvrables ou 5 semaines). C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés. Il informe les salariés au moins deux mois à l'avance des périodes de congés définies. La loi interdit de travailler pendant une période de congés payés.

JOURS OUVRABLES ?

Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

◇ PERIODE DE REFERENCE (ou période d'acquisition)

Les jours de congés sont acquis à partir du 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Soit 12 mois.

La première année la durée du congé peut être écourtée si le salarié est recruté après le 1er juin. *Ex. embauchage le 1er octobre, cela fait 8 mois jusqu'au 31 mai soit $2,5 \times 8 = 20$ jours ouvrables de congés acquis.*

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

◇ PERIODE DE PRISE DE CONGE

Ils sont pris pendant l'exercice qui suit la période d'acquisition, à compter du 1er mai et soldés au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

◇ PERIODE DE PRISE DU CONGE PRINCIPAL

Le congé principal doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus (maximum 24 jours). Il est pris impérativement entre le 1er mai et le 31 octobre.

◇ FRACTIONNEMENT DES CONGES

C'est l'employeur qui décide du fractionnement en accord avec le salarié.

En cas de fractionnement, une des périodes de congés doit durer au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À défaut d'accord ou de convention, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors du 1er mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Le fractionnement de la 5e semaine de congés n'ouvre pas droit aux jours de repos supplémentaires.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul (ou selon convention collective) :

- 1ère méthode, l'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
- 2nde méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé

AUTRES CONGÉS ENCADRÉS PAR LA LOI

Selon le code du travail ou la convention collective :

- congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage...)
- congé pour enfant malade (il n'est en principe pas rémunéré)
- congé parental d'éducation (congé particulier entraînant la suspension du contrat de travail)



LE DECOMPTE ET LES DATES DE CONGES PAYES FIGURENT SUR LE BULLETIN DE PAYE

1

Les jours pris :

Ces jours correspondent aux congés pris dans le mois. Selon que l'employeur compte ces jours en jours ouvrables ou jours ouvrés, le décompte ne sera pas le même.

2

Les jours restants :

Il s'agit du nombre de jours acquis au cours de la période de référence de l'année précédente minoré des jours de congés pris au cours de la période de référence actuelle

3

Les jours acquis :

Il s'agit du cumul des jours de congés acquis depuis le début de la période de référence actuelle. On les appelle aussi jours de congés en cours d'acquisition.

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.



CONGÉS DU BTP

Tout salarié a droit à des congés payés. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

Dans le secteur du BTP, les indemnités de congés payés sont versées par la Caisse de Congés Payés (CCP) à laquelle l'employeur adhère et verse les cotisations correspondantes.

L'employeur déclare à sa CCP tous les salariés qu'il emploie et remet au salarié le certificat de congés payés dès que la caisse le lui fait parvenir. Le salarié garde le feuillet qui lui est destiné et renvoie le certificat bleu afin que la caisse puisse lui régler ses indemnités de congés payés.

JOUR OUVRABLE ?

Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période d'acquisition des jours de congés payés est fixée du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

PÉRIODE

Les congés doivent être pris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante (exemple : le droit à congés payés acquis pour la période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015 est ouvert du 1er mai 2015 au 30 avril 2016). Le congé principal doit être impérativement pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

ATTRIBUTION DU DROIT À CONGÉS

Le droit à congés est ouvert aux salariés qui bénéficient d'un minimum de 10 jours de travail effectif au cours de la période de référence. Le salarié qui a travaillé moins de 10 jours n'a droit à aucun congé payé.

Par dérogation, un salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, au titre du travail accompli durant ce contrat, sans condition de durée de travail minimum (article L.1242-16 du Code du Travail).

DURÉE DU CONGÉ

2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale puisse dépasser 30 jours ouvrables. Des congés supplémentaires s'ajoutent dans certains cas (jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans, congés en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, jours de fractionnement lorsque le congé principal est fractionné, c'est-à-dire qu'une partie est prise en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Les jours de la 5e semaine n'ouvrent pas de droit au fractionnement.

LA 5e SEMAINE

Elle peut être prise sous forme de jours séparés tout au long de l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, celle-ci est prise en une seule fois du 1er novembre au 31 mars.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité afférente au congé est, le produit du dixième du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence, le montant le plus favorable devant être retenu.

PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances égale à 30% du montant de l'indemnité de congés payés est versée en même temps que celle-ci aux ouvriers ayant accompli au moins 1675 heures de travail au cours de l'année de référence. Cette prime est calculée sur 24 jours ouvrables (la 5e semaine de congés payés n'étant pas prise en compte). Elle est également versée aux cadres et ETAM dans les mêmes conditions.

RÈGLEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Il est effectué par la caisse de congés payés de manière à ce que le salarié soit en sa possession au moment de son départ en congés.

CONGÉS PAYÉS ET FIN DE CONTRAT

Quand il quitte une entreprise, le salarié ne reçoit pas d'indemnité compensatrice pour les congés payés non pris. Son employeur lui remet un certificat qui permettra à la CCP de lui régler ses congés lorsqu'il les prendra.

LE DECOMPTE ET LES DATES DE CONGES PAYES FIGURENT SUR LE BULLETIN DE PAYE

1

Les jours pris :

Ces jours correspondent aux congés pris dans le mois. Selon que l'employeur compte ces jours en jours ouvrables ou jours ouvrés, le décompte ne sera pas le même.

2

Les jours restants :

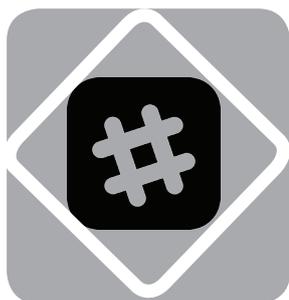
Il s'agit du nombre de jours acquis au cours de la période de référence de l'année précédente minoré des jours de congés pris au cours de la période de référence actuelle

3

Les jours acquis :

Il s'agit du cumul des jours de congés acquis depuis le début de la période de référence actuelle. On les appelle aussi jours de congés en cours d'acquisition.

CONGES SUPPLEMENTAIRES LEGAUX



Selon le code du travail ou la convention collective :

- Congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage...)
- Congés pour la journée d'appel de préparation à la défense,
- Congés de paternité,
- Périodes de congé de formation,
- Absence liée à des activités civiques et sociales (représentant du personnel),
- Fractionnement.

INFORMATIONS

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits à congés payés telles que :

- Les périodes de congés payés,
- Les périodes de congé de maternité ou d'adoption,
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée d'un an.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés, si le salarié n'a pas acquis suffisamment de droits à congés, il peut percevoir une indemnité au titre du chômage partiel. Celle-ci est versée à l'employeur qui doit en faire la demande auprès de la DIRECCTE.

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les organisations syndicales de salariés.

APPRENTISSAGE

EN BREF

L'apprentissage est un mode de formation initiale qui alterne enseignement théorique en centre de formation et pratique du métier au sein d'une entreprise. Le contrat d'apprentissage est un contrat

de travail conclu entre l'employeur et l'apprenti qui a le statut de salarié. L'apprentissage aboutit à l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

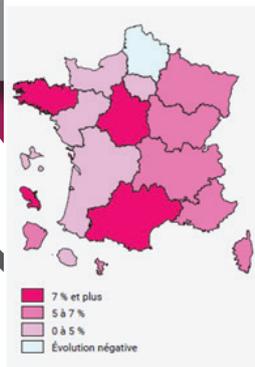
CHIFFRES

Les CFA accueillent **448 100** apprentis au 31 décembre 2018, soit une **hausse de 4,2 %** par rapport à 2017.

Le poids de l'apprentissage parmi les 15-25 ans continue de progresser et atteint 5,3%.

70 % des apprentis occupent un emploi sept mois après leur formation.

► 9 Évolution régionale académique des effectifs d'entrées en apprentissage entre 2017 et 2018



Champ : France métropolitaine + DOM.
Source : MENJ-MESRI-DEPP; enquête SIFA.

AGE DE L'APPRENTI(E)

A compter du 1er janvier 2019, l'apprentissage est désormais ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

DUREE DU CONTRAT

La durée d'un contrat ou d'une période d'apprentissage pourra varier entre 6 mois (1 an auparavant) et 3 ans en fonction du type de profession, du niveau de diplôme et du niveau de compétences de l'apprenti.

RÉMUNERATION

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus. Le décret 2018-1347 du 28 décembre 2018 détermine le salaire minimum des apprentis en fonction de leur âge :

SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC Contrats signés à partir du 01/01/2019				
Année d'exécution du contrat	âge de l'apprenti			
	- de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 % *	100 %*
2 ^e année	39 %	51 %	61 % *	100 %*
3 ^e année	55 %	67 %	78 % *	100 %*



ETRE EMPLOYEUR D'APPRENTIS

C'EST TRANSMETTRE UN SAVOIR-FAIRE ET UN SAVOIR-ÊTRE

- ☑ Faites le tour de l'entreprise
- ☑ Présentez-le à son maître d'apprentissage et à l'ensemble du personnel
- ☑ Expliquez-lui le fonctionnement de l'entreprise
- ☑ Remettez-lui son dossier d'accueil
- ☑ Présentez-lui les conditions d'accès et de circulation dans l'entreprise
- ☑ Présentez-lui les dangers et les consignes de sécurité à respecter
- ☑ Indiquez-lui les mesures de sécurité à prendre en cas d'accident

FOURNIR GRATUITEMENT ET RENOUVELER EN CAS DE BESOIN

- ☑ La tenue de travail
- ☑ Les équipements de protection individuelle (casque, gants, masque, chaussures de sécurité...).
- ☑ Vous devez également mettre à disposition gratuitement les outils de travail nécessaires à l'activité du jeune

AU QUOTIDIEN, ASSUREZ-VOUS QUE L' APPRENTI

- ☑ Réalise son travail dans un environnement sécurisé
- ☑ Respecte les consignes d'utilisation et de sécurité des équipements de travail
- ☑ Est informé des risques et mesures de protection à respecter
- ☑ Ne se retrouve jamais seul sur un chantier
- ☑ Porte des EPI (Équipements de Protection Individuelle)



ETRE APPRENTI

C'EST PRÉPARER UN DIPLÔME ET TRAVAILLER EN MÊME TEMPS

- ☑ Vous apprenez un métier
- ☑ Vous devez vous présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage
- ☑ Vous avez le statut de salarié
- ☑ Vous respectez les consignes et les règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise et du CFA conformément au contrat d'apprentissage



EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :



- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.

LA MAITRISE DES COMPETENCES DE BASE

EN BREF

2 500 000 personnes âgées de 18 à 65 ans sont en situation d'illettrisme en France, après avoir été pourtant scolarisées en France.

Votre entreprise peut être concernée : 51 % des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi.

Source : enquête information et vie quotidienne INSEE-ANLCI 2011-2012

QUE DIT LA LOI ?

La lutte contre l'illettrisme et les formations de base répondent à l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail qui incombe à l'employeur.

Source : Article L6111-2 du code du travail- Article R2241-9 du code du travail

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les actions de lutte contre l'illettrisme et les actions de formation pour l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences font partie de la formation tout au long de la vie et sont imputables sur les fonds de la formation professionnelle.

POUR L'EMPLOYEUR

C'EST AMÉLIORER LES PERFORMANCES DE TOUTE L'ENTREPRISE :

- Développement du travail en équipe
- Polyvalence de certains postes
- Omniprésence de l'écrit
- Besoin de formation permanent pour rester compétitif
- Traçabilité des informations liées aux process qualité
- Présence croissante du numérique dans les pratiques professionnelles



Source Plaquette « Développer les compétences de base des salariés, des solutions existent », coproduite par l'ANLCI et l'ANDRH



DES ENTREPRISES TÉMOIGNENT

« NOUS AVONS CONSTATÉ PLUSIEURS FOIS QU'IL Y AVAIT DES PROBLÈMES DE COMPRÉHENSION AU NIVEAU DE LA LECTURE DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ, DES MÉLANGES DE PRODUITS. NOUS AVONS DÉCIDÉ D'INTÉGRER À NOTRE PLAN DE FORMATION DES FORMATIONS « COMPÉTENCES CLÉS » POUR SE REMETTRE À NIVEAU SUR LE FRANÇAIS, LES MATHS... ». (SECTEUR DE LA PROPRIÉTÉ)

« CE QUE J'ATTENDS DE LA FORMATION [COMPÉTENCES DE BASE], C'EST LA MOTIVATION DU PERSONNEL – ON MONTRE AUX SALARIÉS QU'ON S'INTÉRESSE À EUX –, UN MEILLEUR ÉPANOUISSEMENT SUR LES POSTES DE TRAVAIL ET UNE CAPACITÉ D'ÉVOLUTION. CE QUI MARCHE LE MIEUX DANS NOTRE SECTEUR, C'EST LA PROMOTION INTERNE. CETTE FORMATION EST UN OUTIL DE PROGRÈS ». (ACTIVITÉ INDUSTRIELLE DE BOULANGERIE / PÂTISSERIES)



POUR LE SALARIÉ

C'EST PRÉPARER UN DIPLÔME ET TRAVAILLER EN MÊME TEMPS

- ☑ Communiquer avec les autres (collaborateurs, clients, usagers..)
- ☑ Avoir une image globale de l'entreprise
- ☑ Être réactif par rapport aux changements
- ☑ Décoder et appliquer les règles de sécurité et de qualité
- ☑ S'adapter rapidement à un nouvel environnement de travail, être autonome
- ☑ Evoluer dans l'entreprise



LA CERTIFICATION CLÉA

La certification CléA s'appuie sur un référentiel élaboré par les partenaires sociaux. Ce référentiel répond aux exigences du décret du 13 février 2015 qui précise que « le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ».

CléA est une certification interprofessionnelle, de portée nationale, qui atteste de la maîtrise des compétences de base.

La certification CléA est éligible au compte personnel de formation, elle peut également être inscrite dans le plan de formation et la période de professionnalisation. Votre opérateur de compétences peut vous accompagner dans vos démarches.

En savoir plus : <http://www.certificat-clea.fr>

« POUR LES SALARIÉS LES MOINS QUALIFIÉS, CLÉA REPRÉSENTE UN EXCELLENT LEVIER POUR ENTRER DANS UN PROCESSUS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ». PHILIPPE DEBRUYNE, PRÉSIDENT DU COPANEF (COMITÉ PARITAIRE NATIONAL POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE)

QU'EN PENSENT LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES ?

« DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS FRAGILES, [LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES] ONT UN VRAI RÔLE À JOUER. LE CLÉA BTP A ÉTÉ CRÉÉ POUR DES SALARIÉS QUI ONT UN POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL MAIS QUI RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS SUR LES SAVOIRS DE BASE ». (CONSTRUCTYS)

« CLÉA EST UN VÉRITABLE REPÈRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DONNE PLUS DE FORCE AU CV. ELLE EST RECONNUE PAR LES ENTREPRISES CAR ELLE ATTESTE DE LA MAÎTRISE DE SAVOIR-FAIRE FONDAMENTAUX ». (FORCO)

UN NUMÉRO VERT POUR LES SALARIÉS :

0800 11 10 35

Service & appel
gratuits

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- Les Organisations Syndicales de salariés.
- Le site de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme : <http://www.anlci.gouv.fr/>



FORMATION

PROFESSIONNELLE CONTINUE



RÈGLE GÉNÉRALE

Tout salarié peut bénéficier de la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de :

- Favoriser le développement des compétences des salariés et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle
- Contribuer à la promotion sociale
- Permettre le maintien dans l'emploi
- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Il existe différents dispositifs permettant de se former en tant que salarié. L'accès à la formation varie selon le projet, le statut, l'origine de la demande...



LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

◆ LA PRO-A (PROMOTION PAR ALTERNANCE, ANCIENNEMENT PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION)

La PRO-A est une reconversion ou une promotion par alternance. Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés. Elle est mise en œuvre par avenant au contrat de travail. Tout ou partie des actions peuvent se dérouler hors du temps de travail. La durée minimale de la formation est fixée à 150 heures, répartie sur une période comprise entre 6 et 12 mois.

◆ Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences a remplacé le plan de formation depuis le 1er janvier 2019. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, parallèlement aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. La loi distingue désormais les formations obligatoires de celles qui ne le sont pas.

◆ L'entretien professionnel

Il permet d'analyser avec votre employeur vos perspectives d'évolutions professionnelles. Il est organisé tous les deux ans avec l'employeur. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les 6 ans cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon les modalités précisées à l'article L. 6315-1 du code du travail.



LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

◆ Le CPF - Compte Personnel de Formation

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Depuis le 1er janvier 2019, le CPF a été repensé : il est crédité en euros et non plus en heures.

Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein dans la limite de 5000 euros.

Pour rappel, le CPF s'est substitué au DIF (Droit individuel à la formation) le 1er janvier 2015. Le reliquat des heures DIF peut être transféré sur le CPF.

◆ Le projet de transition professionnel ou CPF de transition

Le projet de transition professionnel se substitue au CIF (Congé Individuel de Formation) depuis le 1er janvier 2019 et s'adresse aux personnes désireuses de changer de métier et de se reconvertir. Il peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

◆ La VAE - Validation des Acquis de l'Expérience

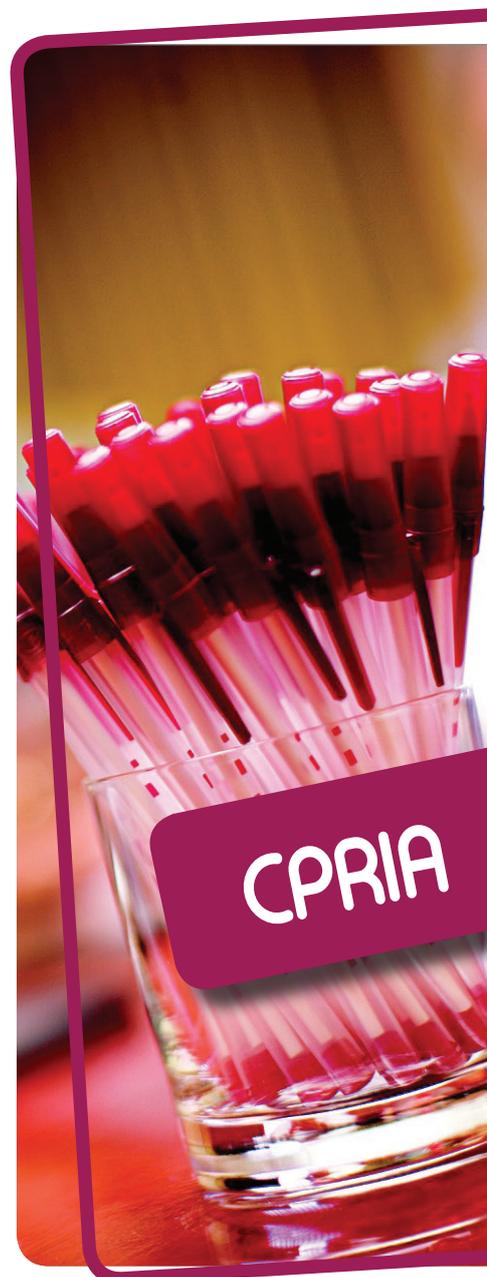
la VAE est accessible à toute personne qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle). Cette certification doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

◆ Le BC - Bilan de Compétences

Le salarié en CDI ou en CDD justifiant d'une certaine ancienneté a droit à un congé lui permettant de réaliser un bilan de compétences. Ce congé peut être rémunéré par l'Opacif. Le BC permet de faire le point sur les compétences en vue de définir un projet personnel, professionnel.

◆ Le CEP - Conseil en Évolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).



EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :



Votre employeur,

L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),

Les Organisations Syndicales de salariés.

DIALOGUE SOCIAL

DANS LES TPE

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Il n'y a pas de représentant du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés. Néanmoins l'Artisanat a compris l'importance du dialogue social et a créé une instance régionale spécifique : la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA) composée de représentants des artisans et des représentants des salariés.

La CPRIA intervient notamment sur la prévention des conflits, l'emploi, la formation, les conditions de travail, les œuvres sociales et culturelles...

A PARTIR DE 11 SALARIÉS : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



Le comité économique et social (CSE) doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés le 1er janvier 2020 au plus tard.

Le CSE sera l'unique **Instance de la Représentation du Personnel (IRP)** dans l'entreprise. Il fusionnera l'ensemble des délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

NÉGOCIATION AU NIVEAU DE LA BRANCHE

- ↗ Les salaires minima hiérarchiques,
- ↗ Les classifications,
- ↗ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle,
- ↗ La complémentaire santé et la prévoyance,
- ↗ La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires,
- ↗ Les mesures relatives aux CDD, aux contrats de travail temporaire et aux CDI de chantier et de projet,
- ↗ L'égalité professionnelle,
- ↗ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai,
- ↗ Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises.

NÉGOCIATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération et déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'ACCORD D'ENTREPRISE EN L'ABSENCE DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, AVEC QUI NÉGOCIER ?

Moins de 11 salariés : l'employeur pourra proposer un projet d'accord aux salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

La ratification s'effectue par référendum (majorité des deux tiers du personnel).



POUR ALLER + LOIN

*Décret n° 2017-1767
du 26 décembre 2017
relatif aux modalités
d'approbation des
accords dans les très
petites entreprises*

NOUVEAU : LES OBSERVATOIRES DÉPARTEMENTAUX

Cette nouvelle instance a vocation à favoriser la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés en encourageant, au sein de ces entreprises,

« le développement du dialogue social et de la négociation collective ».

Pour cela, l'observatoire exercera trois missions différentes :

- ◆ Etablir un bilan annuel du dialogue social dans le département
- ◆ Répondre aux saisines des organisations syndicales de salariés ou professionnelles relatives aux difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- ◆ Apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.



POUR ALLER + LOIN

- *Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés membres de la CPRIA*
- *Les unités territoriales de la DIRECCTE*

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.



SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



EN BREF

En France, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative du handicap.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise

L'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) propose aux chefs d'entreprise ainsi qu'aux personnes handicapées des services et aides financières dans divers projets. Son offre de services et d'aides financières a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi.

Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH ?



POUR L'EMPLOYEUR



A SAVOIR

Des chargés de missions de l'AGEFIPH sont disponibles pour soutenir les projets des entreprises visant à améliorer l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap au sein de la structure.

Toutes les entreprises souhaitant aborder ce sujet peuvent également bénéficier d'un accompagnement approfondi de l'AGEFIPH.

Si vous êtes intéressés vous pouvez contacter la plateforme au 02 38 78 04 43 ou écrire à centre@agefiph.asso.fr



POUR LE SALARIE



A SAVOIR

Peuvent bénéficier des aides de l'AGEFIPH :

- ☑ Les salariés des entreprises sous accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche, quel que soit le taux d'emploi.
- ☑ Les salariés travaillant en entreprise adaptée
- ☑ Les salariés travaillant dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE).
- ☑ Les jeunes volontaires accomplissant une mission de service civique.



agefiph ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

0 800 11 10 09 Services à appel
gratuits

De 9h à 18h. Gratuit depuis un poste fixe.

TPE/PME, un outil pour faciliter votre gestion RH



ma
ressource
RH.fr



www.goodby.fr

La Direccte Centre-Val de Loire
et ses partenaires vous guident dans vos démarches



OEUVRES

SOCIALES ET CULTURELLES

DES AVANTAGES ÉCONOMIQUES POUR L'ARTISANAT ET LE COMMERCE DE PROXIMITÉ !

L'association COSCA créée par les partenaires sociaux en 2013, **a mis en place le dispositif AVANT CENTRE**. Il permet aux artisans, aux commerçants de proximité et à leurs salariés d'accéder plus facilement à des services réservés habituellement aux « CE » des grandes entreprises.

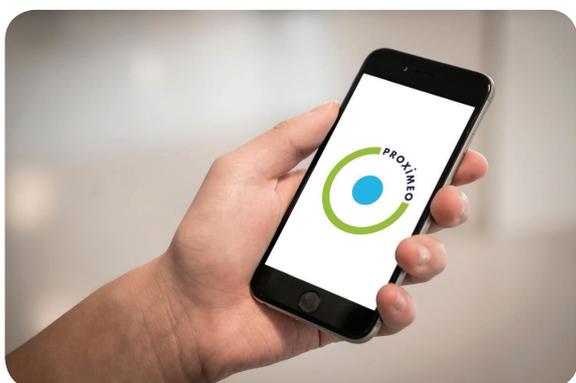
AVANT CENTRE vous propose des avantages économiques sur les sports et loisirs, les activités culturelles (spectacles, cinémas, voyages...), les parcs, les produits et services de la vie quotidienne.

L'Union des Entreprises de Proximité et les syndicats de salariés se mobilisent ensemble pour répondre à vos besoins et optimiser votre pouvoir d'achat.



AVANT CENTRE
l'artisanat ensemble passionnément

PROXIMEO



Salariés et chefs d'entreprise de l'artisanat, **accédez gratuitement à des milliers d'offres grâce à la plateforme PROXIMEO** mise en place par les partenaires sociaux.

PROXIMEO regroupe de nombreuses offres (vacances, culture, loisirs etc.) ouvertes aux chefs d'entreprise de l'artisanat, à leurs conjoints, leurs salariés et les ayants droits.

PROXIMEO est accessible via une application mobile et sur internet : <https://bienvenue.proximeo-france.fr/fr>

L'inscription est gratuite pour les entreprises artisanales relevant du champ de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat et l'accès aux offres est immédiat.

PRÉVENTION DES CONFLITS

LE PRINCIPE

La prévention des conflits fait partie des missions confiées aux CPRIA. Cette mission doit être perçue comme une aide au dialogue social et à la concertation entre un chef d'entreprise et un salarié.

Ce dispositif se veut simple et amiable. Il n'a en rien vocation à se substituer aux procédures juridiques existantes.

Il s'agit d'informer et d'accompagner les salariés et les employeurs sans intervenir dans l'entreprise.

Les salariés et les employeurs peuvent consulter des référents territoriaux lorsqu'ils sont confrontés à des questionnements voire des difficultés en matière d'application des droits conventionnels et plus largement de relations du travail dans l'entreprise (temps de travail, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité...).

VOTRE CONTACT

Pour contacter un référent territorial

07 85 89 23 00
centre-valdeloire@u2p-france.fr

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.



PROTECTION SOCIALE

RÈGLE GÉNÉRALE

Gérée par les partenaires sociaux, la Sécurité Sociale, fondée sur le principe de la solidarité nationale, est chargée de la protection sociale des salariés.

La Sécurité Sociale couvre divers risques et assure le versement de certaines prestations :

- La branche maladie : maladie, maternité, invalidité, décès, accident de travail, maladies professionnelles par le biais de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- La branche famille : prestations familiales par le biais de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF)
- La branche retraite : maintien d'un revenu pour les retraités

ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

L'immatriculation lors du premier emploi se fait par l'employeur mais c'est le salarié qui doit se faire connaître auprès de la CPAM de son lieu de résidence pour ses remboursements. Pour cela, il lui sera demandé quatre types de justificatifs :

- une photocopie du bulletin de paie (mentionnant la date d'embauche) ou du contrat de travail
- Une déclaration du changement de situation (en faire la demande à la CPAM)
- Un relevé d'identité bancaire (RIB)
- Une photocopie de la carte d'identité

CARTE VITALE



Aucune formalité à effectuer pour la délivrance de cette carte qui sera envoyée automatiquement au salarié.

- Penser à la mettre à jour dans les bornes interactives prévues à cet effet
- L'avoir toujours avec soi lors des visites chez un professionnel de santé (visite, soins, hospitalisation, examens, médicaments...)

ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Tous les salariés du privé doivent être couverts par une complémentaire santé qui doit respecter quelques règles :

- ◆ Prise en charge par l'employeur d'au moins 50% de la cotisation de cette couverture.
- ◆ Prise en charge de certaines garanties, dans le cadre du « panier de soins ANI* », qui fixe des planchers de remboursement en optique et en dentaire. Et prévoit la prise en charge intégrale du ticket modérateur ainsi que du forfait journalier hospitalier.

*ANI : Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013

**les branches
professionnelles
peuvent mettre au
point des accords
et recommander
des organismes
complémentaires**



ARRET MALADIE

Le médecin a remis au salarié un avis d'arrêt de travail en trois volets. Après l'avoir dûment complété, le salarié doit adresser sous 48 heures :

- ◇ Les volets 1 et 2 au service médical de sa caisse d'Assurance Maladie,
- ◇ Le volet 3 à son employeur.

L'employeur devra communiquer rapidement une attestation de salaire à la caisse d'Assurance Maladie. Il s'agit du document réglementaire qui permet le versement des indemnités journalières. A noter que le maintien du salaire peut être pris en charge par l'employeur dans le cadre d'une convention.

En cas d'absence prolongée, le salarié devra effectuer une visite médicale auprès de la médecine du travail pour sa reprise.

En règle générale, un arrêt de travail pour maladie entraîne le non paiement de salaire pendant 3 jours (appelés jours de carence) sauf accord de branche.



A défaut de respecter ces formalités, les indemnités journalières du salarié peuvent être réduites ou supprimées en tout ou partie.



ACCIDENT DU TRAVAIL

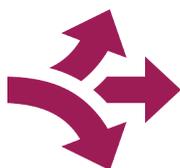
Tout salarié bénéficie, dès son embauche, de l'assurance accident du travail - maladie professionnelle prévue par le code de la sécurité sociale.

- L'employeur déclare l'accident à l'Assurance Maladie sous 48 heures. Il peut émettre des réserves motivées quant au caractère professionnel de l'accident en remplissant la déclaration.
- Il doit fournir au salarié une feuille d'accident du travail (formulaire S6201), à conserver précieusement : elle ouvre une prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à l'accident, dans la limite des tarifs de base de l'Assurance Maladie.



ACTION SOCIALE

Au niveau social, des possibilités sont offertes au salarié.



- La CPAM peut, en fonction des ressources du salarié, allouer certaines aides pour des prestations particulières (optique, prothèse dentaire,...) à partir de son budget d'Action Sanitaire et Sociale.
- Si le salarié cotise à un organisme de prévoyance par l'intermédiaire de son employeur, des aides peuvent lui être accordées : le salarié doit se renseigner auprès de son employeur qui saura le guider dans ses démarches.

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- La CPAM du département ou www.ameli.fr
- La SSI (Sécurité Sociale des Indépendants),
- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les organisations syndicales de salariés.

PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

LE TRAVAIL NE DOIT PRÉSENTER AUCUN RISQUE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES SALARIÉS.



LE CHEF D'ENTREPRISE

Il est tenu d'informer et de former le personnel sur :

- ◆ la nature des risques inhérents à son poste de travail et à son emploi,
- ◆ le bon usage des moyens de protection collective et individuelle mis en oeuvre,
- ◆ l'utilisation correcte du matériel et de l'outillage.



LE SALARIÉ

- ◆ doit respecter les consignes de sécurité et être acteur de sa sécurité et de celle des autres salariés.



LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DUERP

Couramment appelé DU, le **Document Unique** doit mentionner les types de risques liés aux métiers et à l'activité d'entreprise. Le DU est obligatoire pour tout employeur (art. L.4121-1 à L.4121-3 et R.4121-1 à R.4121- du Code du travail).

- ◆ **SON OBJECTIF :**
 - S'assurer que l'employeur a bien procédé à l'évaluation des risques professionnels et conservé la trace de cette évaluation
- ◆ **OBLIGATIONS :**
 - Lister les dangers auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise.
 - Lister les risques, c'est-à-dire les conditions d'exposition des salariés aux situations dangereuses.
 - Hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité (Évaluation des risques) et en prenant en compte les actions visant à réduire, voire supprimer ces risques. (Prévention des risques).
 - Mettre à disposition des salariés et des services de santé au travail, de l'Inspection du travail, de la CARSAT..., une information actualisée.

Attention : ce document doit faire l'objet d'une réévaluation au moins une fois par an mais également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.



SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL : SST

Les visites médicales du travail sont désormais orientées vers l'information sur les risques professionnels et leur prévention, ainsi que le maintien dans l'emploi.

Il existe différents types de visites :

- à l'embauche,
- périodiquement,
- visites de pré-reprise lors d'un arrêt de travail prolongé,
- à la reprise du travail,
- à la demande du salarié ou de l'employeur.

LA BONNE
CONDUITE
DU VEHICULE**J'évite les accidents en respectant quelques règles simples :**

- Je ne conduis jamais sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de médicaments avec contre-indication de conduite ,
- Je ne surcharge pas mon véhicule,
- Je mets ma ceinture de sécurité,
- Je respecte les limitations de vitesse,
- Je ne téléphone pas en conduisant.

LA GESTION DES DECHETS
ET LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT

- J'utilise au mieux les matériaux et les produits pour éviter les déchets inutiles,
- Je ne brûle pas les matériaux (matières plastiques, emballages...),
- Je trie les déchets pour une meilleure réutilisation des matériaux,
- Je récupère les déchets dans un récipient ou un container adapté et je les emmène dans des centres de collecte.

LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Stress, harcèlement, violences, souffrance au travail, l'expérience montre que les risques psychosociaux (RPS) peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

La responsabilité de l'employeur est d'agir sur les causes des risques psychosociaux dans son entreprise, liées à la fois à l'organisation du travail et aux relations inter-individuelles.

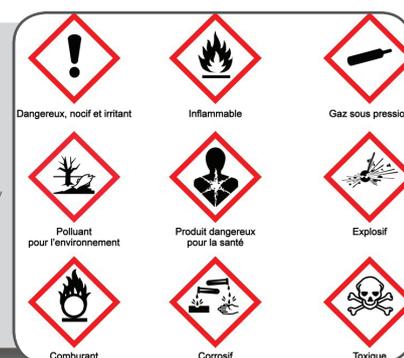
Les partenaires sociaux, les pouvoirs publics se sont fortement mobilisés sur une approche préventive du stress, tout en soulignant l'importance de défendre une vision positive et valorisante du travail.

TROUBLES MUSCULO
SQUELETTIQUES (TMS)

Les TMS sont la première cause de maladie professionnelle en France et représentent un enjeu humain et économique considérable pour les entreprises. De nombreuses initiatives sont prises, par les pouvoirs publics, les branches professionnelles, les préventeurs... en vue d'aider à diagnostiquer la situation dans votre entreprise et à trouver des solutions de prévention durable des TMS.

LES PRODUITS DANGEREUX

- Je lis et je respecte les indications sur les étiquettes de tous les produits,
- Je respecte les consignes d'utilisation des produits,
- Je ferme tous les récipients après usage,
- Je stocke les produits dans des récipients étanches et je leur mets une étiquette claire,
- Je ne jette pas un produit dangereux n'importe où,
- Je respecte en tout temps et tout lieu l'interdiction de fumer,
- Je n'utilise pas un produit que je ne connais pas.



EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Le service de santé au travail, OPPBTP, CARSAT (voir adresses utiles)
- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les organisations syndicales de salariés.

PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

RISQUES DE TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (TMS)

LES EXPOSITIONS À CE RISQUE, ONT POUR ORIGINES LES SITUATIONS SUIVANTES

- Les manutentions manuelles : c'est-à-dire ce que je porte, je soulève, je pousse, je tire.
- Certains gestes & postures de travail : c'est quand je « sur-sollicite » en intensité et/ou fréquence des articulations ou la colonne vertébrale d'une part ou lorsque je travaille dans des positions défavorables d'autre part (sur les genoux ou les bras au-dessus de la tête par exemple),
- Les vibrations de machines et outils : c'est par exemple quand j'utilise du matériel électroportatif tel qu'un perforateur.

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Utiliser des moyens d'aide à la manutention existant : chariot élévateur, diable, monte-charge...
- Aménager des postes « à hauteur » et utiliser des équipements de travail adaptés aux tâches à réaliser,
- Utiliser du matériel entretenu et en bon état. Signaler tout dysfonctionnement à l'encadrement,
- Adopter une bonne position pour lever, poser ou déplacer une charge. Ne pas forcer, alerter si nécessaire,
- Répartir le poids en portant à plusieurs si nécessaire et/ou alterner les tâches difficiles avec les collègues.

RISQUES DE CHUTES DE PLAIN-PIED ET DE HAUTEUR SUR LES CHANTIERS ET DANS LES ATELIERS

LES EXPOSITIONS À CE RISQUE, ONT POUR ORIGINES LES SITUATIONS SUIVANTES

- Déplacements dans les zones de circulation en intérieur comme en extérieur,
- Déplacements et travail dans les zones de production,

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Connaître et respecter les différentes zones de travail, de circulation, de livraison et de stockage (celles-ci seront idéalement balisées et signalées). Le cas échéant connaître le plan de circulation des engins,
- N'accéder qu'aux zones (travail/circulation) qui vous sont autorisées ou prévues pour le travail à réaliser,
- Circuler et travailler dans des zones correctement éclairées (prévenir en cas de défaut),
- Maintenir dégagées les zones de circulation, ranger et nettoyer votre zone de travail en fin de journée,
- A proximité d'engins, se signaler auprès du conducteur, vous assurer qu'il vous a bien vu !

Pour le travail en hauteur

- **En bord de vide, des protections temporaires (garde-corps, filets...) doivent-être prévues. A défaut, alerter l'encadrement qui pourra, sous conditions, envisager des protections individuelles contre les chutes,**
- **Utiliser des échelles en bon état et uniquement pour les accès. Respecter les consignes de mise en œuvre et d'utilisation (voir la notice), notamment : les ancrages, l'angle de pose (rapport de 1 /4), faire dépasser l'échelle d'1 mètre en tête, ...**



RISQUES ROUTIERS

LES EXPOSITIONS À CE RISQUE, ONT POUR ORIGINES LES SITUATIONS SUIVANTES

Déplacements avec les véhicules de l'entreprise ou votre véhicule personnel (quel qu'il soit) pour des trajets de type :

- Domicile-travail, travail-domicile,
- Entre les chantiers et les locaux de l'entreprises ou fournisseurs matériels et matériaux,

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

Rouler avec un véhicule adapté, en bon état, révisé et contrôlé,

- Veiller régulièrement au bon fonctionnement des feux, aux pressions des pneus et niveaux des différents liquides,
- Utiliser des véhicules avec cloison fixe et rigide entre cabine et produits.
- Respecter le poids total autorisé en charge (PTAC) du véhicule
- Vérifier la présence de l'extincteur, du gilet de signalisation, de la trousse de secours et du triangle.
- Répartir et arrimer les différentes charges afin de prévenir toute projection du chargement en cas de choc.

Adopter les bons comportements :

- Ne pas consommer d'alcool et de drogues. Certains médicaments représentent une contre-indication à la conduite
- Respecter le code de la route (signalisation, vitesse, distances de sécurité, ...)

RISQUES D'EXPOSITIONS AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

Les expositions à ce risque, ont pour origines les situations suivantes :

Application ou mise œuvre de produits nuisibles à la santé que ce soit par inhalation, contact, ingestion ; ce que je respire, je touche, j'avale (quand je mange avec des mains souillées par exemple) que ce soit par l'utilisation de produits chimiques ou la manipulation de certains matériaux

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Respecter les consignes d'utilisation et de protection à partir notamment de la notice de poste,
- Porter les protections individuelles fournies par l'employeur pour lesquelles vous avez été formé à l'utilisation,
- Travailler à l'écart de toute source d'inflammation (matériels électriques, points de chauffe, cigarette)
- Ne pas transvaser les produits sans instructions spécifiques et refermer les récipients après usage
- Se laver souvent les mains à l'eau et au savon, et surtout en fin de tâche
- Supprimer le risque par la substitution de l'agent dangereux soit en remplaçant par des agents non ou moins dangereux, soit en modifiant le procédé de travail.

Autres risques, autres mesures de protection

- Manutention mécanique, levage : ne pas stationner ou circuler sous les charges,
- Equipements de Protection Individuels (EPI) :
 - o Chute d'objet, heurts : porter un casque de chantier,
 - o Projection dans les yeux : porter des lunettes, des vêtements de protection à manche longues,
 - o Coupure, brûlure, heurt/frottement, perforation : porter les gants spécifiques à la tâche à réaliser et toujours utiliser ses chaussures de sécurité
- Autres risques et analyse approfondie : se référer à www.preventionbtp.fr OU Agefiph Centre Val de Loire

PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Différents textes réglementaires imposent aux entreprises du BTP de procéder à des vérifications périodiques des :

- matériels et équipements de travail,
- installations,
- équipements de protection individuelle.

RISQUES DE L'ÉLINGAGE

LES RISQUES

- Chute de hauteur de l'élingueur lors de l'accrochage ou décrochage de charge.
- Coincement ou blessure de l'élingueur (mains, bras, doigts, jambes...) lors de la mise en tension, d'un mauvais positionnement des différents composants, de postures non adaptées.
- Heurt de l'élingueur par la charge ou le crochet de levage, lors la manœuvre de la charge.
- Chute et/ou basculement de la charge : décrochage par glissement de la charge ou du système de levage, rupture de l'attache, de l'élingue, de l'anneau de levage ...
- Chute d'une partie d'une charge fractionnée : manutention de plusieurs objets, rondins ou tubes et tuyaux avec un élingage en panier avec mauvaise liaison des éléments entre eux.
- Chute d'un outil, objet ou élément non fixé sur la charge à transporter.
- Endommagement d'un réseau existant (lignes électriques, télécom...).

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- S'assurer que le matériel est contrôlé.
- Vérifier l'état des sangles, chaînes, élingues, crochets avant utilisation.
- Vérifier que l'environnement est adapté à la manœuvre (giration de l'engin, lieu de dépose identifié...).
- Porter les Equipements de Protection Individuelle
- Utiliser les élingues adaptées à la charge maximale d'utilisation (CMU).
- Accrocher l'élingue à la charge en suivant les instructions données et ne pas tenir l'élingue pendant la mise en tension.
- S'assurer que la communication est permanente et claire entre l'élingueur entre les intervenants.
- Ne pas guider la charge à la main lors de son déplacement, ne pas stationner sous la charge.
- Ranger et stocker les accessoires de levage dans un endroit adapté après utilisation.

RISQUES LIÉS À LA CIRCULATION SUR LE CHANTIER

RISQUES LIÉS AUX ENGIN DE CHANTIER

- Collision piéton-engin (heurt, écrasement...) ou collision engin-engin
- Ejection de l'engin lors de déplacements et/ou d'un renversement.
- Chute en montant ou descendant de l'engin
- Chute des charges manipulées et/ou décrochage de l'équipement (pelle, fourche...)
- Electrification ou électrocution (contact de l'engin avec un réseau électrique aérien ou souterrain)



MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

Avant l'utilisation

- Vérifier que les contrôles périodiques sont à jour.
- Réaliser une inspection visuelle de l'engin avant chaque utilisation (état des pneumatiques, absence de fuites, état de transmission, rétroviseurs, feux, klaxon, propreté du pare-brise...)
- Prenez toujours trois points d'appui pour la montée et la descente de l'engin
- Réglez votre siège et bouclez votre ceinture de sécurité

Pendant l'utilisation

- Être vigilant aux dangers présents dans la zone d'évolution (piétons, lignes électriques, obstacles, angles morts ...)
- Respecter les panneaux de signalisation s'ils existent
- Ne pas consommer d'alcool ou de drogues
- Ne pas utiliser de téléphone portable lors de la conduite
- Ne pas transporter de passager sur le marchepied de l'engin
- Porter les EPI pour circuler sur le chantier et se signaler aux conducteurs d'engins

Après l'utilisation

- Garer l'engin dans un endroit approprié
- Retirer systématiquement la clé de contact en fin d'utilisation



RISQUES LIÉS AU DÉFAUT OU À UNE MAUVAISE SIGNALISATION DE CHANTIER

- Panneaux inexistantes ou inadaptés au trafic / engins.
- Conditions climatiques et/ou luminosité, gênant la visibilité.



MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Porter un vêtement de signalisation : pour toute personne exposée sur une chaussée et/ou un chantier.
- Placer les panneaux de signalisation dans l'ordre et positions indiqués.
- Respecter les distances définies et validées dans le plan de signalisation.
- Vérifier régulièrement la présence et l'état des éléments de signalisation

RISQUES LIÉS AUX TRAVAUX EN TRANCHÉE OU AUX RÉSEAUX ENTERRÉS



RISQUES EN TRANCHÉES OUVERTES

- Risques d'ensevelissement et d'éboulement
- Risque de dommages aux réseaux



MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Respecter les repérages des réseaux souterrains suivant le plan des concessionnaires.
- Blinder ou taluter au fur et à mesure de l'avancement du chantier
- Faire dépasser le blindage de 15 cm
- Travailler toujours à l'abri du blindage
- Utiliser obligatoirement l'échelle installée à l'intérieur du blindage
- Utiliser les passerelles ou contourner la tranchée
- Ne pas circuler avec un engin sur le bord d'une tranchée ouverte.
- Ne rien stocker à moins de 40 cm du bord de la tranchée
- Nettoyer régulièrement les abords de la tranchée.
- Savoir identifier le réseau à l'aide de la couleur du grillage avertisseur.
- Prévoir une personne dans la tranchée pour respecter les distances de sécurité d'approche des réseaux avec un engin mécanique.

Autres risques, autres mesures de protection

- Exposition à des produits chimiques : port des EPI nécessaires (gants, lunettes, masque...)
- Risque TMS : outils et équipements d'aide à la manutention, gestes & postures, équipements anti-vibratiles...
- Autres risques et analyse approfondie : se référer à www.preventionbtp.fr OU Agefiph Centre Val de Loire

PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

RISQUES DE TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (TMS)

EXPOSITION AUX CONTRAINTES POSTURALES ET ARTICULAIRES : 96,9%

- Risques : douleurs aux épaules et aux coudes, maux de dos, syndrome du canal carpien, Jambes lourdes, problèmes veineux.

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Instaurer une polyvalence des tâches et/ou une rotation
- Permettre des pauses dans la journée de travail
- Sensibiliser les salariés sur les TMS
- S'informer des nouvelles pratiques et techniques liées au métier
- Déconseiller aux salariés des vêtements trop ajustés, talons hauts, chaussures plates
- Mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires : bacs de lavage réglables, sièges de travail réglables et rotatifs pour les coupes, dessertes, ciseaux ergonomiques, sèche- cheveux légers (< 400 gr)
- Veiller à ce que les salariés aient suffisamment d'espace à leur poste de travail.
- S'assurer que les produits les plus souvent utilisés soient à hauteur de bras.

PRODUITS CHIMIQUES

EXPOSITION AUX NUISANCES CHIMIQUES : 88,3%

- Risques : Allergies, affections respiratoires, Irritations cutanées, risques reprotoxiques

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Consulter les fiches techniques et les compositions des produits et former les salariés à leur utilisation
- Privilégier les produits les moins dangereux, éviter les composants cités dans la fiche jointe
- Supprimer les produits pulvérulents au profit de poudres compactes, cires, crèmes,...
- Mettre un vestiaire à disposition
- De préférence fournir les vêtements de travail et assurer leur nettoyage
- Les repas ne se prennent pas dans la salle de préparation ou de nettoyage
- Mettre à disposition des récipients adéquats et spécifiques pour les déchets
- Fournir des Équipements de Protection Individuelle : Gants en nitrile, tabliers
- Fournir du matériel adapté : pinceaux, flacons avec embout applicateur.
- Effectuer les mélanges sous un dispositif d'aspiration localisé
- Ventiler les locaux

cnams

CONFÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ARTISANAT DES MÉTIERS
DE SERVICE ET DE FABRICATION





RISQUES LIÉS AUX OUTILS DE TRAVAIL

- Risques : coupures, brûlures...

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Respecter les conditions d'utilisation des équipements
- Pas de source d'humidité à proximité, pas de fil dénudé, pas de prise murale désencastrée, d'utilisation d'appareils électriques,
- Utiliser des Sèche-cheveux légers, des outils ergonomiques
- Disposer d'une trousse contenant le matériel de premier secours
- Afficher les règles de sécurité de façon lisible.

RISQUES DE CHUTES ET DE GLISSADES

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Ranger, nettoyer et dégager les sols
- Aménager les locaux : sols antidérapants, éviter les dénivellations
- En cas de sol humide : signaler les zones.

RISQUES DE CONTAMINATION

- Risques : Risques biologiques, infectieux ou parasitaires en cas de parasite du cuir chevelu (pou, gale), mycose (teigne), impétigo...

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Protections collectives : nettoyage et désinfection du matériel (peignes, brosses, ciseaux, cabines UV, serviettes...)
- Protections individuelles : lavage fréquent des blouses, des mains (sans détergent), pas de port de bijoux.

RISQUES LIÉS AUX AMBIANCES PHYSIQUES DE TRAVAIL

- Risques : Bruit du matériel, Fond sonore, Éclairage inadapté, Ambiances thermiques chaudes ou froides...

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Adapter l'éclairage en fonction des travaux à effectuer
- Choisir des instruments moins bruyants et limiter le volume sonore de fond (radio, vidéo, ...)
- Installer et entretenir un dispositif de climatisation réversible.

RISQUES PSYCHO SOCIAUX

- Risques : Rythme de travail : Amplitude horaire, temps de pause irréguliers, violences, incivilités des clients

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Respecter les temps de récupération en cours de journée et entre 2 journées de travail
- Instaurer une politique d'information et de transparence vis-à-vis des clients
- Formation du personnel .

PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

RISQUES DE TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (TMS)

- Risques : Les manutentions manuelles répétitives, les ports de charges et les postures de travail contraignantes
Déchirures musculaires, lombalgies
- Les TMS peuvent également être favorisés par le travail au froid (perte de dextérité...)

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Concevoir et aménager le poste afin de limiter les manutentions manuelles
- Utiliser les moyens d'aide à la manutention (chariot élévateur, diable, monte-charge...), les entretenir, former le personnel à leur utilisation, limiter le poids des charges
- Respecter les bons gestes et postures
- Disposer de sièges et de plans de travail réglables en hauteur, appropriés ergonomiquement à la tâche à réaliser.

RISQUES LIÉS AUX OUTILS DE TRAVAIL

- Risques : risques de coupures lors de l'utilisation ou du nettoyage des machines et outils tranchants

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION : CONDUIRE EST UN ACTE DE TRAVAIL !

- Former à l'utilisation des équipements (scies, couteaux..)
- Choisir des instruments pour leur qualité technique et ergonomique
- Veiller au bon entretien des couteaux, des machines tranchantes
- Réparer ou supprimer tout outil défectueux, vérifier la tension des scies
- Installer des équipements de protection collective (capots de protection...)
- Prévoir des Equipements de Protection Individuelle adaptés (gants, tabliers...)
- Prévoir un bon éclairage.
- Faire un cahier des charges détaillé avant tout achat de machines, vérifier leur conformité à la réception, assurer leur maintien en conformité.





RISQUES DE CHUTES ET DE GLISSADES

- Risques : chutes de plain pied

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Ranger, nettoyer et dégager les zones de travail et de circulation
- Poser des revêtements de sols adaptés (antidérapants et facilement nettoyables), organiser les circulations, fournir aux salariés des chaussures antidérapantes
- Porter des chaussures de sécurité qui limitent les chutes et glissades
- Prévoir un bon éclairage des zones de travail et de circulation

RISQUES CHIMIQUES

- Agression chimique par contact avec des produits de nettoyage et de désinfection des locaux et surfaces de travail, chambres froides
- Fumées et vapeurs de cuisson toxiques et irritantes pour les voies respiratoires

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Substituer les produits désinfectants dangereux par des produits moins agressifs
- Porter des gants de protection adaptés à la tâche effectuée et au produit manipulé
- Etudier l'aménagement du poste de travail.

RISQUES BIOLOGIQUES :

- Risques
Troubles cutanés : dermatites d'irritation, dermatites allergiques de contact aux protéines animales
Risques septiques ou liés à des toxines spécifiques lors de piqûres et coupures, ou en manutentionnant des déchets
Risques d'affections respiratoires, rhumes, angines

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Mettre en place des Equipements de Protection Individuelle adaptés (gants ...)
- Porter des vêtements de protection contre le froid (veste, gants) lors des interventions en chambres froides
- Mettre en place un système d'ouverture intérieur et un voyant lumineux extérieur signalant la présence d'une personne dans la chambre froide.

RISQUES D'INCENDIE ET D'EXPLOSION

- Risques :
Incendies en raison de l'utilisation de fours, de cuisinières avec des brûleurs à gaz
Electrisation/électrocution par contact avec un conducteur sous tension (rallonge ...) ou par utilisation d'outillage mal entretenu ou de prises défectueuses

MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

- Utiliser des machines munies de dispositifs d'arrêt d'urgence interrompant l'alimentation en énergie
- Vérifier la mise en place, du bon état du fonctionnement des protecteurs, des dispositifs de verrouillage.

ADRESSES UTILES

MEMBRES de la CPRIA

◆ COLLEGE SALARIES

CFTC Centre-Val de Loire

10 Rue Théophile Naudy, 45000 Orléans
Tél : 02 38 24 52 40

CGT Centre-Val de Loire

1 Rue du Colonel Montlaur 41000 Blois
Tél : 02 54 87 65 80

FO Centre-Val de Loire

10, Rue Théophile Naudy 45000 Orléans
Tél : 02 38 53 48 11

CFDT Centre-Val de Loire

10 Rue Théophile Naudy, 45000 Orléans
Tél : 02 38 22 38 60

CFE-CGC Centre-Val de Loire

18 Rue Saint-Paul, 45000 Orléans
Tél : 02 38 53 49 30

◆ COLLEGE EMPLOYEURS

U2P Centre-Val de Loire

2 Quai Saint Laurent 45000 ORLEANS
Tél : 07 85 89 23 00

CAPEB Centre-Val de Loire

42 rue de Coulmiers 45000 ORLEANS
Tél : 02 38 81 06 76

CGAD Centre-Val de Loire

36-42 rue de Saint-Avertin
37200 TOURS
Tél : 02 47 41 97 45

CNAMs Centre-Val de Loire

8 rue Gutenberg 28600 LUISANT
Tél : 02 34 42 07 19



ORGANISMES

◇ **Conseil Régional du Centre-Val de Loire - www.regioncentre-valdeloire.fr**

9 rue Saint Pierre Lentin - 45041 ORLÉANS

Tél : 02 38 70 30 30 - info@regioncentre.fr

◇ **DIRECCTE Centre Val de Loire - centre.direccte.gouv.fr**

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
12 place de l'Étape - CS 85 809 - 45058 ORLÉANS Cedex

Tél : 02 38 77 68 00

◇ **Unités Territoriales de la DIRECCTE**

18 - Cher	28-Eure et Loir	36 -Indre
Cité administrative Condé 2 rue Jacques Rimbault CS 30008 18013 BOURGES CEDEX Tél : 02 48 27 10 10	13 rue du Docteur A. Haye CS 70401 28019 CHARTRES Cedex Tél : 02 37 18 79 00	Cité administrative Bertrand 49, Boulevard George Sand CS 60607 36020 CHATEAUROUX CEDEX Tél : 02 54 53 80 20
37-Indre-et-Loire	41-Loir-et-Cher	45-Loiret
8 rue Alexander Fleming BP 2729 37027 TOURS CEDEX 1 Tél : 02 47 31 57 32	Cité administrative 34, avenue Maunoury 41011 BLOIS Cedex Tél : 02 54 55 85 70	Cité administrative Coligny 131 rue du Fg. Banner 45042 ORLEANS Cedex Tél : 02 38 78 98 38

◇ **ARACT - www.centre.aract.fr**

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

43 avenue de paris 45000 ORLEANS

Tél : 02 38 42 20 60

◇ **CARSAT Centre Val de Loire - www.carsat-centre.fr**

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

30 boulevard Jean Jaurès 45033 ORLEANS Cedex 1

Tél : 02 38 81 50 50

◇ **OPPBTP Centre Val de Loire - www.preventionbtp.fr**

83 bld de la salle - CS 80133

45800 St Jean de Braye

Tél : 02 38 83 60 21

ADRESSES UTILES

ORGANISMES

◇ **Caisse D'Assurance Maladie - www.ameli.fr - Tél : 3646**

◇ **Médecine du travail en Centre-Val de Loire**

18 - Cher	28-Eure et Loir	36 -Indre
Association de Prévention de Santé au Travail du Cher (apst 18) Quartier Llahitolle 8 rue Maurice Roy – CS 90005 18022 BOURGES cedex Tél : 02 48 23 22 40	Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir (SISTEL) 21, rue Camille Marcille B.P. 142 28003 CHARTRES Tél : 02 37 25 16 00	Association Interprofessionnelle des Services Médicaux du Travail (AISMT) Zone des Chevaliers Rue Oscar Niemeyer - B.P. 169 36003 CHATEAUROUX Tél : 02 54 29 42 10
37-Indre-et-Loire	41-Loir-et-Cher	45-Loiret
Association de Prévention de Santé au Travail d'Indre & Loire (APST37) 2, rue du ProfAlexandre Minkowski 37170 CHAMBREY LES TOURS Tél : 02 47 37 66 76 Service Interentreprises de Prévention et Santé au Travail (SIPST) 83-85, rue Blaise Pascal B.P. 63855 37038 TOURS CEDEX 1 Tél : 02 47 05 06 76 SAN.T.BTP 37 30, rue François Hardouin - B.P. 7115 37071 TOURS CEDEX 2 Tél : 02 47 42 84 10	Association de Prévention de Santé au Travail du Loir & Cher (APST 41) 1, Rue Michel Bégon 41018 BLOIS CEDEX Tél : 02 54 52 41 41 SAN.T.BTP 41 130, Av de châteaudun - B.P. 30021 41913 BLOIS CEDEX 9 Tél : 02 54 74 37 89	Comité Interprofessionnel d'Hygiène du Loiret (CIHL) 235, rue des Sables de Sary B.P. 81020 45774 SARAN CEDEX Tél : 02 38 71 89 00

◇ **Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat www.crma-centre.fr**

28 rue du Faubourg-Bourgogne CS 22249

45012 Orléans Cedex 1

Tél : 02 38 68 08 68

CMA 18 - Cher	CMA 28- Eure et Loir	CMA 36 -I ndre
24 rue Henri Dunant 18000 Bourges Tél : 02 48 69 70 71	24 Boulevard de la Courtille 28000 Chartres Tél : 02 37 91 57 00	341 rue Robert Mallet-Stevens 36000 CHATEAUROUX Tél : 02 54 08 80 00
CMA 37 Indre-et-Loire	CMA41 Loir-et-Cher	CMA 45-Loiret
36-42 Route de St-Avertin 37200 Tours Tél : 02 47 25 24 00	16 Rue de la Vallée Maillard 41000 Blois Tél : 02 54 44 64 00	28 Rue du Fbg Bourgogne 45000 Orléans Tél : 02 38 68 08 68



CENTRE-VAL DE LOIRE
Commission Paritaire Régionale
Interprofessionnelle de l'Artisanat

U2P • CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO

Secrétariat
U2P Centre Val de Loire
2 quai Saint Laurent 45000 ORLÉANS
Contact : centre-valdeloire@u2p-france.fr
Tél : 07 85 89 23 00

