

Direccte

Centre-Val deLoire

LETTRE D'INFORMATION

SOMMAIRE

02 ACTUALITÉS

04 DOSSIER

Egalité salariale : interview de la DRH du Crédit Agricole Centre Loire **p.4**

Violences sexistes et sexuelles au travail : mobilisation régionale **p.5**



06 INITIATIVES LOCALES

Transports-logistiques : des entreprises soignent leur image **p.6**

Médiation renforcée entre entreprises et administrations **p.6**

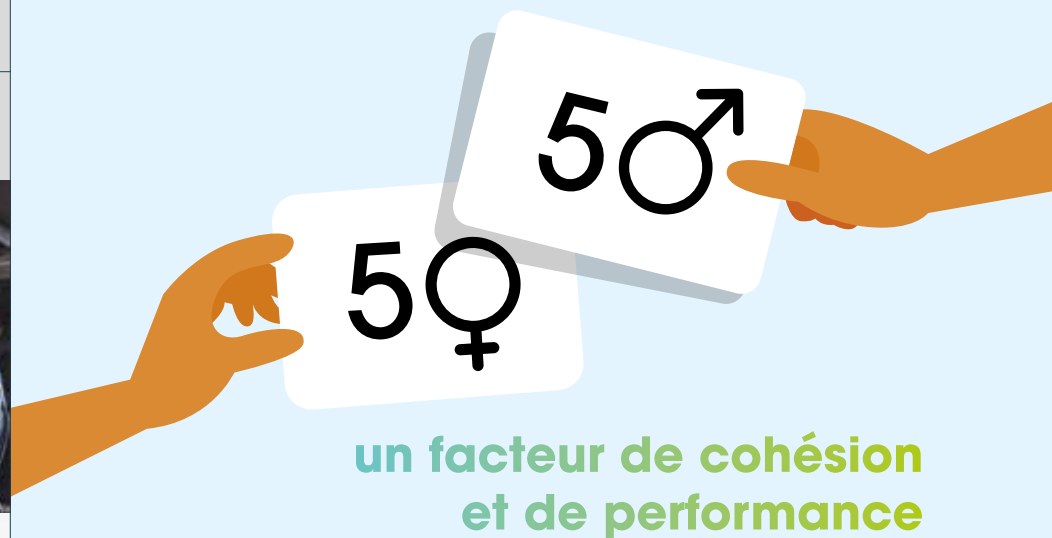
Mise en place du CSE : un soutien réussi **p.7**

Réfugiés : tailler la vigne et dessiner son chemin **p.8**



DOSSIER

Égalité professionnelle femmes-hommes :



un facteur de cohésion et de performance

Égalité salariale : 3 ans pour y parvenir !

Comme près de 1400 entreprises françaises de plus de 1000 salariés, la Caisse régionale du Crédit Agricole Centre Loire a dû calculer son index de l'égalité salariale femmes-hommes et publier sa note globale sur son site internet le 1^{er} mars dernier. Retour sur cet exercice inédit avec Isabelle Limousin, sa directrice des ressources humaines.

Avez-vous eu des difficultés pour mobiliser toutes les données nécessaires au calcul de l'index ?

Le délai était court mais nous n'avons pas rencontré de problème majeur. Toutes les données figuraient déjà dans notre système d'information RH. Il faut dire qu'au sein de notre Caisse régionale, avec plus de 60% de collaboratrices, l'égalité professionnelle a toujours fait l'objet d'une

attention particulière. Notre premier accord d'entreprise sur le sujet date de 2011 et tous les ans, dans le cadre de nos négociations salariales, nous initions une action en matière d'égalité salariale. Ainsi, cette année, je dispose d'une enveloppe dédiée au rattrapage salariale femmes-hommes.

Suite de l'article en page 4

TPE/PME de nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Depuis le
1^{er} janvier 2019 :
Zéro charge sur
l'intéressement

Aucune charge pour l'employeur
sur les sommes versées au titre
de l'épargne salariale.

Suppression du forfait social pour les entreprises

de moins de

 250 salariés

sur les sommes versées au titre de l'intéressement



BON À SAVOIR :

Des accords d'intéressement et de participation
« clés en main » sont à votre disposition sur
le site du ministère du Travail : travail-emploi.gouv.fr

de moins de

50 salariés 

sur l'ensemble des sommes versées (au titre de la participation
et de l'abonnement de l'employeur sur le plan d'épargne salariale)



DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

9 territoires d'industrie labellisés en Centre-Val de Loire

Lancé en novembre 2018, le programme « Territoires d'industrie » vise à accélérer le développement de bassins d'emploi présentant une forte identité et un savoir-faire industriel. A la clé, une enveloppe de 1,3 milliards pour soutenir l'innovation, des investissements tournés vers l'industrie du futur, mais aussi la formation des salariés sur 136 territoires labellisés au niveau national. En Centre-Val de Loire, 9 bassins d'emploi bénéficient de cette initiative coordonnée par le Conseil régional en lien avec l'Etat, les élus locaux et les opérateurs (bpifrance, Business France...). Dans chacun de ces 9 territoires, élus et industriels locaux ont d'ores et déjà identifié des projets structurants. Le 23 avril dernier, le protocole d'accord du territoire « Grand Est Touraine », comportant 21 fiches actions, a été le premier à être signé. Les autres devraient tous être validés d'ici la fin de l'été.

⊕ D'INFOS SUR : entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/territoires-d-industrie

SOUTIEN A L'INNOVATION

Deux filières régionales accompagnées

A l'issue du premier appel à projets « INNO AVENIR Filières » lancé en 2018 dans le but de renforcer la compétitivité de filières stratégiques, deux dossiers ont été retenus (un troisième est en cours d'instruction). Le premier, porté par Cosmetic Valley, vise à accompagner les entreprises du secteur du maquillage vers l'innovation de produits/services et leur industrialisation via de nouveaux équipements au sein de la maison de la cosmétique à Chartres. Le second, présenté par le CETIM, va permettre à des entreprises de l'aéronautique et de la défense de tester la plus-value de la fabrication additive métallique sur le site du CETIM à Bourges. 2 millions d'euros d'aides de l'Etat et de la Région seront au total mobilisés pour ces projets et un nouvel appel à manifestation d'intérêt sera publié courant juin 2019.

⊕ D'INFOS SUR : <http://innovationavenir.centrevallde Loire.fr/>



Crédits photo : Freepik

LUTTE CONTRE
LE TRAVAIL ILLÉGAL**Des contrôles
dans 5 secteurs
prioritaires**

Le travail illégal porte atteinte aux droits des travailleurs. Il est destructeur des comptes publics et facteur inacceptable de concurrence déloyale entre les acteurs économiques. En Centre-Val de Loire, les contrôles de l'inspection du travail concerneront prioritairement en 2019 les secteurs suivants : BTP, agriculture, éolien, évènementiel et activités de transport.

Parallèlement, près de 28 000 salariés venant de pays de l'Union européenne ont été détachés temporairement sur la région en 2018 dans le cadre d'une prestation de services internationale. Ils sont censés avoir les mêmes droits que les



salariés nationaux. Mais bien souvent, leurs conditions d'emploi et de travail ne respectent pas le cadre légal. En 2019, les agents de contrôle de la Direccte s'attacheront, lors de leurs visites auprès des entreprises commanditaires, à veiller au respect des règles de détachement et des droits fondamentaux des travailleurs : durée du travail, rémunération, santé/sécurité, conditions d'hébergement.

(RE)INSERTION PROFESSIONNELLE

« La France, une chance pour chacun »

100 entreprises réunies à l'Élysée le 17 juillet 2018 ont pris des engagements concrets pour l'emploi et l'insertion de tous les publics, notamment des plus fragiles. Dans le sillage de cette initiative, le gouvernement a lancé, en avril dernier, le plan « 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle ». Dans ce cadre, tous les employeurs ayant développé ou souhaitant mettre en œuvre une action favorisant l'accès à l'éducation ou à l'emploi des personnes vulnérables sont invités à rejoindre un club d'entreprises départemental au sein duquel ils pourront partager leur expérience et mutualiser les bonnes pratiques. L'Etat (Direccte) facilite la création de ces clubs qui doivent élaborer leur propre charte d'engagements. De nombreuses réunions avec des entreprises volontaires ont d'ores et déjà eu lieu et des clubs sont en cours de constitution sur l'ensemble des départements de la région.

⊕ D'INFOS SUR : travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LaFranceUneChance/

REPRESENTANTS
DU PERSONNEL**Valoriser
leurs compétences
pour les aider
à rebondir**

Parce que tous les élus du personnel siégeant au comité d'entreprise ou au CHSCT ne pourront, ou ne voudront pas, intégrer le nouveau Conseil social et économique (CSE) qui fusionnera ces instances à partir du 1^{er} janvier 2020, le ministère du Travail a négocié avec les syndicats de salariés un dispositif pour faciliter leur reclassement professionnel. Il s'agit de leur proposer d'intégrer un parcours de certification d'une durée de 3 mois. Dispensé par l'AFPA d'Olivet (45), ce parcours comprend un entretien individuel pour identifier le métier visé et le « certificat de compétences professionnelles » (CCP) y afférant ainsi que 5 ateliers collectifs pour préparer l'examen en vue d'obtenir le CCP, première étape vers l'acquisition d'un titre professionnel complet.

POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

christine.beugin-mialon@afpa.fr

⊕ D'INFOS SUR : travail-emploi.gouv.fr

> Dialogue social > Le Comité social et économique > Certification des compétences

**Négociation collective
et épargne salariale
en Centre-Val de Loire**

En 2018, la Direccte Centre-Val de Loire a enregistré le dépôt de 650 accords d'intéressement et de 76 accords de participation.

VENTILATION PAR TAILLE D'ENTREPRISES
DES 726 ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE
DÉPOSÉS EN CENTRE-VAL DE LOIRE.

41%

Plus de
50 salariés

38%

Moins de
20 salariés

21%

Entre 20 et
50 salariés

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : 5 INDICATEURS POUR 5 OBJECTIFS

1 La suppression des écarts de salaire entre femmes et hommes (à poste et âge comparables) **40 points**

2 La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes **20 points**

3 La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes **15 points**

4 Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité (si des augmentations ont été données en leur absence) **15 points**

5 Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations **10 points**



RAPPEL DU CALENDRIER :

1^{er} septembre 2019 : les entreprises de plus de 250 salariés doivent avoir publié leur note globale de l'index sur leur site internet.

1^{er} mars 2020 : les entreprises de 50 à 250 salariés doivent avoir publié leur note globale basée sur un index spécifique ne comportant que 4 indicateurs.

UNE RÉFÉRENTE «ÉGALITÉ SALARIALE» POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Fabienne MIRAMOND-SCARDIA est la référente régionale « égalité salariale femmes-hommes ». Directrice adjointe du travail à la Direccte, elle est chargée d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, dans le calcul de leur index et le cas échéant – si la note est inférieure à 75 – dans la mise en œuvre d'actions correctives pour parvenir au rattrapage salarial.

⊕ CONTACT : fabienne.miramond-scardia@direccte.gouv.fr



Isabelle LIMOUSIN,
directrice des Ressources Humaines
au Crédit Agricole Centre Loire

...

Vous avez obtenu la meilleure note pour les indicateurs 2 et 3 relatifs aux augmentations individuelles et aux promotions. Avez-vous été surprise ?

Non, car je veille à ce que nos managers évitent tout traitement différencié injustifié. Pour les augmentations individuelles, il faut être vigilant car je me suis aperçue que les hommes ont une propension plus grande que les femmes à négocier une augmentation supérieure. En effet, les femmes se satisfont plus facilement du montant proposé par leur supérieur. Plus de la moitié de notre personnel (52%) bénéficie chaque année soit d'une augmentation, soit d'une promotion. Pour ces dernières, j'attribue systématiquement pour les femmes une rémunération égale à la moyenne observée dans leur classification.



« Les hommes sont plus pugnaces que les femmes en matière d'augmentation »



En revanche, s'agissant de la part de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, vous avez fait chou blanc ?

Oui, car j'ai un problème de traçabilité sur le suivi de la rémunération des femmes ayant pris des congés parentaux. Mais nous allons vite y remédier. Je trouve néanmoins que cet indicateur aurait pu inclure une graduation plus progressive, moins binaire.



Même scepticisme concernant le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ?

Oui, je me demande si ce critère est bien significatif. Nous parvenons toutefois, avec 4 femmes dans le « Top 10 » des rémunérations, à atteindre la note maximum. Cela s'explique car nous avons une vraie politique de repérage précoce des hauts potentiels et plus de la moitié de nos managers sont des femmes.

Plus généralement, en matière d'égalité femmes-hommes, quelles sont vos préoccupations ?

Moi mon problème, ce serait plutôt d'attirer des hommes dans nos métiers car leur part diminue et ils sont de plus en plus âgés. Sinon le temps partiel, qui concerne 14,5 % de nos salariés, reste encore une question un peu taboue pour les hommes. Mais nous progressons car l'an passé, onze de nos salariés hommes étaient à temps partiel.

Quels conseils donneriez-vous aux entreprises de plus de 250 salariés qui auront à publier leur index au 1^{er} septembre prochain ?

Certains chefs d'entreprises risquent de s'arracher les cheveux ! Je leur conseille de s'y prendre le plus tôt possible et surtout de garder leurs pistes d'audit pour montrer qu'ils se sont pliés à l'exercice de bonne foi. À ce sujet, il me semble que la Direccte a un vrai rôle à jouer en matière de conseil auprès des employeurs, sans oublier tous les relais intermédiaires ... C'est un beau challenge !

Propos recueillis par Pierre DUSSIN

Violences sexistes et sexuelles au travail : le Centre-Val de Loire veut montrer l'exemple



Parce qu'il y a urgence à faire évoluer les pratiques et mentalités, la région Centre-Val de Loire expérimente une vaste campagne de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

RENFORCEMENT DU CADRE JURIDIQUE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Cette loi implique tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention et impose la désignation, à la fois par les entreprises et parmi les représentants du personnel, de référents sensibilisés et formés.

VIENT DE PARAÎTRE

Guide pratique et juridique « harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir sanctionner » - Editions du ministère du Travail.

Destiné aux salariés et employeurs, ce guide clarifie les droits et obligations de chacun. Il propose des réponses, illustrées d'exemples concrets, aux questions que se posent victimes et témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

A TÉLÉCHARGER SUR :

travail-emploi.gouv.fr

> Démarches et ressources documentaires > Documentation et publications > guides

Le réseau des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) ont répondu à l'appel à projets lancé en mai 2018 par Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, visant à mieux prévenir les actes de violences sexistes et sexuelles au travail.

L'expérimentation retenue pour la région a pour objectifs de sensibiliser à ce fléau l'ensemble des acteurs concernés ⁽¹⁾, d'identifier des ressources locales en mesure d'informer, d'orienter et de soutenir les personnes victimes de ces violences mais aussi d'accompagner 6 groupes d'entreprises volontaires [1 par département] dans leur démarche de prévention. A partir des constats de terrain effectués par les entreprises, il s'agira d'élaborer avec elles un plan d'actions et des outils mutualisables.

Des réunions d'information-sensibilisation ont d'ores et déjà été programmées par l'Aract et les CIDFF le 13 juin à Blois et le 14 juin à Orléans pour inviter tous les acteurs de l'entreprise à « sortir du déni ». La notion de harcèlement est en effet encore mal comprise par certains employeurs et salariés. Une enquête du Défenseur des Droits révèle ainsi qu'une femme active sur cinq dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au travail et que, dans 40 %

des cas, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante.

« Une vigilance à la fois individuelle et collective doit se mettre en place le plus tôt possible dans l'entreprise, c'est une responsabilité que chacun doit partager, commente Nadia Bensrhayar, directrice régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Les violences sexistes et sexuelles sont un sujet délicat à aborder. Elles doivent désormais être perçues comme un risque professionnel pouvant nuire à la performance des entreprises. En effet, prévenir et combattre ce type de violences favorisent le bien-être des salarié.es. L'enjeu est donc d'aider les entreprises à s'outiller pour lutter contre la banalisation de remarques ou de comportements sexistes qui constituent une atteinte à la dignité humaine, mais ne sont pas forcément perçus comme cela. Depuis la libération de la parole avec le mouvement « me too », il convient que les entreprises se préparent à ce que l'on parle davantage de ces violences et à voir le nombre des signalements augmenter. L'expérimentation en cours doit les aider à mettre en place une politique de prévention, avec la définition d'actes prohibés et la désignation d'un référent ou d'une structure chargés d'être dans l'écoute, la bienveillance et le rappel à la loi ».

(1) : organisations patronales et salarié.e.s, employeurs et représentants du personnel, professionnels de l'emploi, de la santé au travail...

TRANSPORTS-LOGISTIQUES

Des entreprises du Cher soignent leur image pour recruter

Dans le cadre d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriales (GPECT)*, cinq entreprises du Cher ont bénéficié de l'appui d'un consultant pour améliorer l'attractivité de leurs métiers, en particulier ceux de préparateurs de commande et de conducteurs routiers.

Le plan se décline en 3 axes : faire évoluer les représentations des jeunes grâce à des rencontres entreprises/jeunes/enseignants organisées avec l'Education nationale, présenter les métiers du secteur aux équipes du service public de l'orientation et renforcer la qualité de vie au travail, avec l'appui de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). « Le consultant nous a fait gagner du temps et nous a en particulier aidés à créer un support de présentation de nos



métiers aux acteurs de la formation », témoigne Alexandra Grandjean, co-gérante de TLM (49 salariés à Vierzon et Bourges), qui doit recruter des conducteurs titulaires du permis Super lourd et former des conducteurs d'engins de chargement-déchargement. « Nous nous sommes réunis entre entreprises qui veulent véhiculer une image très positive de leurs métiers, des métiers d'avenir, relate, pour sa part,

Vincent Bages, directeur supply chain de Rians (fabrication-commercialisation de produits laitiers, 700 salariés). Et nous avons bénéficié d'un super appui du consultant, qui nous a donné de la méthode et des idées pour développer notre attractivité ».

* financé via une convention Etat-CCI 18



La loi ESSOC (pour un Etat au service d'une société de confiance) crée, à titre expérimental, un dispositif de médiation étendu entre entreprises et administrations en cas de différend. Le Centre-Val de Loire est la première région à avoir lancé cette expérimentation qui durera 3 ans et se concentre sur 3 secteurs économiques : construction, industrie manufacturière, information et communication.

EXPÉRIMENTATION

Favoriser la médiation entre entreprises et administrations



Jusqu'à présent, les litiges entre entreprises et acteurs publics couverts par le Médiateur des entreprises portaient pour l'essentiel sur la commande publique. Désormais, tous les différends avec tous les acteurs publics (services de l'Etat, collectivités locales, établissements publics, Urssaf...) vont pouvoir faire l'objet d'une médiation : des permis de construire aux aides européennes, en passant par l'indemnisation d'un dommage, la fiscalité ou encore la protection des données.

Encore faut-il que les pouvoirs publics se mobilisent à cet effet : « ils devront se doter d'un correspondant, qui aura un rôle d'accompagnement dans la recherche de solutions, pas un rôle de juge ou d'arbitre, indique Martine Danière, médiatrice régionale déléguée à la Direccte. Les trois mots-

clés de la médiation sont confidentialité, consentement et rapidité. Il faut diffuser sa pratique car cela permet aux deux parties de se parler de nouveau lorsque l'échange a été rompu ».

« Nous sommes en train de refaire de l'information auprès de nos entreprises pour qu'elles aient davantage recours à la médiation, explique Sébastien Perrin, secrétaire général de la Fédération régionale des travaux publics (FRTTP). « Le secteur de la construction représente 22% des saisines de la médiation, avec comme sujet prioritaire les marchés publics. Or, dans 75 % des cas, les litiges sont réglés grâce à la médiation. L'enjeu est donc de faire mieux connaître ce dispositif et de faire en sorte qu'il devienne un réflexe dans notre région pilote ».



DIALOGUE SOCIAL

Mise en place du CSE : un soutien réussi

Cinq entreprises de moins de 300 salariés du Cher, de l'Indre-et-Loire et du Loiret ont volontairement participé à 3 réunions d'appui gratuit proposées par la Direccte et l'Aract* pour les aider à mettre en place leur CSE (Comité social et économique) d'ici au 1^{er} janvier 2020.

Ces PME y avaient délégué un binôme « représentant des salariés/représentant de direction », à l'instar de l'imprimerie Baugé (Descartes, 37). « *Les échanges entre entreprises ont été très enrichissants*, témoigne Sylvie Juin, secrétaire de direction occupant les fonctions de DRH dans cette société de 53 salariés. *Nous avons constaté que nous avons les mêmes problèmes sur ce dossier du CSE que l'on ne maîtrisait pas du tout. Et notre entreprise se sent désormais beaucoup mieux armée qu'auparavant pour l'installer.* »

« *Les participants sont prêts à revenir faire un bilan en septembre* », ajoute Aurore Laporte, inspectrice du travail à la Direccte. « *Ces réunions ont permis de rassurer les PME et de leur délivrer une bonne information sur le cadre légal du dispositif* » note pour sa part Catherine Coquillat, chargée de mission à l'Aract.

Les séances ont également mis en exergue certaines difficultés : problème de la représentativité hommes-femmes au sein du CSE dans les entreprises à dominante féminine ou masculine, crainte de ne pas avoir suffisamment de candidats à l'élection en interne... Selon Aurore Laporte et Catherine Coquillat, l'enjeu de la future élection sera de faire mieux connaître les missions de cette nouvelle instance et de donner envie aux salariés de s'y impliquer.

* : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail



INSERTION PROFESSIONNELLE

Tailler la vigne et se dessiner un chemin

En Loir-et-Cher, pour faire face aux difficultés de recrutement dans la viticulture et lutter contre le travail détaché, très présent dans ce secteur, la Direccte a impulsé une action visant à former et intégrer, par l'insertion économique, 9 réfugiés.

Agés de 19 à 39 ans, ils ont démarré en octobre dernier un parcours sur-mesure incluant 22 semaines de formation aux premiers gestes professionnels et 7 semaines de périodes de mises en situation, chez des viticulteurs d'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher. Souhaitant leur offrir parallèlement des cours de perfectionnement à la langue française, ainsi qu'un suivi socioprofessionnel, la Direccte a réuni pour cette opération le lycée agricole d'Amboise (37) et l'association Bio-solaire, porteuse d'un chantier d'insertion dans le maraîchage. « *Nous les avons accueillis lors des vendanges, sur deux jours, pour vérifier leur motivation, et nous n'avons que 8 places*, se souvient Jean-Pierre Genet, directeur du Lycée. *Au final, tous ont montré une vraie détermination et nous les avons tous retenus.* »

« *On observe un savoir-être professionnel, au lycée comme lors des immersions en entreprise, avec très peu d'absences non justifiées ou de retard, et une vraie soif d'apprendre* », constate Jérôme Delpy, conseiller en insertion, 6 mois après le début de la formation.

Parmi les réfugiés, Naveedullah Shirzai, 19 ans, et Aftab Hussaini, 21 ans, tous deux afghans, ont fui la guerre. Entre travail en cave, missions de cariste et taille de vigne, ils ont découvert diverses facettes de l'activité. Le premier avait déjà travaillé dans les légumes en Afghanistan. Désormais, il souhaite « *continuer à se former, voir autre chose que la viticulture* » ; le second, lui, est au départ plombier, mais considère désormais la viticulture comme « *un possible deuxième métier* ».

TPE/PME, un nouvel outil pour faciliter votre gestion RH

**ma
ressource
RH.fr**

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

www.goodby.fr

PRÉFET DE LA RÉGION
CENTRE-VAL DE LOIRE

ma QUESTION en DROIT DU TRAVAIL

*Congés, rupture
conventionnelle,
contrats de travail,
salaire et durée
du travail, mesure
disciplinaire...*

Les services de « renseignement en droit du travail »
de la Direccte Centre-Val de Loire **informent
et conseillent employeurs et salariés. Ils les orientent
le cas échéant vers le bon interlocuteur.**
Ils leurs apportent des informations juridiques générales
relatives au Code du travail, aux Conventions
Collectives et à la jurisprudence sociale.

0 806 000 126 Service gratuit
+ prix appel

Du lundi au jeudi : 9h à 12h - 13h30 à 16h30
Le vendredi : 9h à 12h - 13h30 à 16h

Vous pouvez aussi poser votre question par voie électronique
auprès du service « renseignements en droit du travail »
de votre département (adresses et courriels sur :
**centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/
Renseignements-en-droit-du-travail**)

✍ Pour régler un litige relatif au contrat de travail
entre un salarié et son employeur, adressez-vous
au conseil des prud'hommes de votre lieu de travail.
annuaire.justice.gouv.fr > Annuaires
> Annuaire des conseils de prud'hommes

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail : Un accompagnement sur mesure pour votre entreprise

- De quoi parle-t-on ?
- Vous êtes employeurs, membres du CSE,
que faire pour les prévenir et agir
contre ces violences ?
- Quelles démarches de prévention ?

Pour répondre à toutes ces questions, l'Aract Centre-Val
de Loire ⁽¹⁾ et le réseau des CIDFF ⁽²⁾ proposent à votre
entreprise un accompagnement gratuit, sous forme d'un
module composé de 3 matinées de travail (de 9h30 à
12h30) qui auront lieu dans chaque département aux
dates suivantes :

Cher : les 3 octobre, 6 novembre et 5 décembre 2019

Eure-et-Loir : les 25 septembre, 17 octobre et 11 décembre 2019

Indre : les 10 septembre, 1^{er} octobre et 5 novembre 2019

Indre-et-Loire : les 26 septembre, 24 octobre et 12 décembre 2019

Loir-et-Cher : les 11 septembre, 8 octobre et 21 novembre 2019

Loiret : les 17 septembre, 15 octobre et 3 décembre 2019

Il est attendu de chaque entreprise intéressée qu'elle
délègue à ces 3 ateliers, un binôme composé d'un repré-
sentant de la direction et d'un représentant des salariés.
Le nombre de places est limité. **Vous souhaitez en savoir
plus ou voulez dès maintenant réserver vos places ?
Écrivez à l'adresse suivante : c.coquillat@anact.fr**

(1) Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
(2) Centres d'information sur les droits des femmes et des familles