



Lettre d'information de l'UIMM Littoral Pas-de-Calais

	C _C	Questions Sociales	1-2
		 Circulaire relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 Apparence physique au travail : le Défenseur des droits met en garde les employeurs Contrôle Urssaf : le délai de réponse de l'employeur aux observations peut être porté à 60 jours 	
	DO:	Infos paie	3-5
		 En l'absence d'emploi salarié, les employeurs pourront bientôt demander à être dispensés de DSN L'employeur peut-il proratiser le minimum conventionnel pour l'adapter à la durée du travail ? Participation et intéressement : quelles sont les modalités du prélèvement à la source pour 2020 ? AGIRC ARRCO : revalorisation de la valeur de service et d'achat du point Retraite complémentaire agirc-arrco : arrêt de la dads-u 	
•	CO.	Brèves de la jurisprudence	6-7
NEW	1	 Indemnité forfaitaire kilométrique : charge de la preuve Existence d'un licenciement verbal : illustration Boîte à lettre électronique personnelle installée sur l'ordinateur professionnel : présomption de caractère personnel des messages échangés 	9
MEA	Ön.	L'actu du numérique	8-9
	ings.	• Analyse d'impact relative à la protection des données : publication d'une liste des traitements pour lesquels une analyse n'est pas requise (AIPD)	
	OC	Veille santé/sécurité au travail	10
	O.	Fiche technique	11
		• Fiche technique n°188 – Quelles sont les personnes habilitées à déposer des listes de candidats dans le cadre des élections professionnelles ?	
	DQ.	Demandes d'emploi	12
	O _O	Offres d'emploi	13-21
	D.	Infos diverses	22-24



Dates importantes

Formation Référent(e) Handicap 26 novembre 2019 – 9h00



Date importante

Club Ressources Humaines 22 novembre 2019 – 12h00



du 18 au 23 novembre 2019





Circulaire relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019

Circulaire n° 2019-12 du 1er novembre 2019 relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2016 issu du décret n° 2019-797

La nouvelle circulaire de l'UNEDIC relative à l'annexe A "Règlement d'assurance chômage" du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage est publiée.

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage réécrit le règlement d'assurance général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 au sein d'une annexe A intitulée "Règlement d'assurance chômage".

A cette occasion, le décret opère une profonde d'indemnisation modification des règles demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, l'UNEDIC a publié la circulaire n°2019-12 du 1er novembre 2019 relative à ce nouveau règlement d'assurance chômage.

Cette circulaire fait état des dispositions entrées en vigueur le 1er novembre 2019. Y figure ainsi une nouvelle fiche 2 bis relative salariés aux démissionnaires.

S'agissant des dispositions entrant en vigueur à compter du 1er avril 2020, la circulaire n'en fait pas mention et continue de faire référence aux dispositions du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.



Apparence physique au travail : le Défenseur des droits met en garde les employeurs

Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2019-205 du 2-10-2019

Questionnement autour de la tenue vestimentaire, de la coiffure, de la barbe, des tatouages et des piercings. C'est sous ces angles que le Défenseur des droits interpelle, dans une décision-cadre du 2 octobre 2019, les employeurs sur leurs règlements intérieurs et leurs pratiques et trace, à leur intention, la frontière entre ce qui est possible et ce qui est répréhensible.



Alors que l'apparence physique est devenue l'un des critères les plus fréquents de discrimination depuis ces deux dernières décennies, le Défenseur des droits souligne l'importance de cette question même si le nombre des contentieux est faible en la matière et que le sujet est parfois perçu comme « secondaire ». Pourtant, « dans notre société pétrie d'images, le poids des apparences est devenu considérable dans le domaine de l'emploi ». Pour ce faire, il a élaboré à l'intention des employeurs un vademecum afin « qu'ils réinterrogent non seulement leurs codes vestimentaires mais de manière plus générale leurs pratiques, tant lors de l'embauche que pendant le déroulement de carrière, à la lumière du droit de la non-discrimination ». Il les invite également à prendre en compte les évolutions de la société.

Tel est le cas, par exemple, en matière de tatouages et de piercings. Devenus un phénomène de masse - un quart des actifs a déjà ainsi porté un tatouage -, le tatouage et le piercing « ne constituent plus aujourd'hui des marqueurs sociaux anticonformistes ». Pour autant, « certains secteurs de l'emploi restent réfractaires voire hostiles à ces modalités d'expression corporelle ».

Le Défenseur des droits invite donc les employeurs à définir avec précision leurs exigences, sachant que des considérations générales liées à l'image de l'entreprise ou à l'obligation de dignité ne permettent pas de justifier des restrictions générales et absolues en ce domaine.

En outre, les tatouages comportant des images ou des messages violents ou offensants, racistes, antisémites, sexistes, contraires à la morale ou à l'ordre public peuvent être interdis sur le fondement de l'obligation de santé et de sécurité exigeant d'interdire la violence, le harcèlement et la discrimination ou encore sur le trouble à l'ordre public.



Contrôle Urssaf : le délai de réponse de l'employeur aux observations peut être porté à 60 jours Décret 2019-1050 du 11-10-2019 : JO 13

Plusieurs modifications viennent d'être apportées par décret à la procédure de contrôle Urssaf. La plus importante d'entre elles est la possibilité, pour le cotisant, de demander à disposer de 60 jours, au lieu de 30 jours, pour répondre à la lettre d'observations. Le cotisant peut obtenir un délai supplémentaire pour

Le cotisant peut obtenir un délai supplémentaire pour répondre à la lettre d'observations

L'article 19 de la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu que la durée de la période contradictoire laissée au cotisant pour répondre à la lettre d'observations pouvait être prolongée à sa demande. La mise en œuvre effective de cette faculté, inscrite à l'article L 243-7-1 A du CSS, nécessitait toutefois la publication d'un décret puisque la durée de la période contradictoire était fixée à 30 jours par l'article R 243-59 du CSS.

C'est désormais chose faite avec le décret du 11 octobre 2019.





En l'absence d'emploi salarié, les employeurs pourront bientôt demander à être dispensés de DSN

Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019 (art. 1, 1°, f et art. 6, I), JO du 13

Un décret du 11 octobre 2019 prévoit que, à partir du 1er janvier 2020, l'employeur qui ne verse aucune rémunération pendant certains mois pourra demander à l'URSSAF de ne pas effectuer de déclaration sociale nominative (DSN) durant cette période.

La DSN, une déclaration mensuelle obligatoire : rappels

L'employeur doit établir la DSN chaque mois, par établissement et pour chacun des salariés ou assimilés, et la transmettre à l'URSSAF (c. séc. soc. art. R. 133-13, ١).



À ce jour, si aucune rémunération n'a été versée au cours du mois, l'employeur doit quand même souscrire la DSN, et ce tant qu'il n'a pas demandé la radiation de son compte auprès de l'URSSAF (c. séc. soc. art. R. 133-14, I).

Cela peut être le cas, par exemple, d'un établissement dont les activités sont fortement liées à la saisonnalité et qui n'emploie que des CDD durant certains mois de l'année, ou bien d'un établissement dont l'activité est mise en sommeil avec cessation des contrats de travail.

Lorsqu'un établissement n'a aucun salarié à déclarer pour un mois principal déclaré, il doit émettre une « DSN néant » (ou « DSN sans individu » dans la norme 2020), explique le GIP-MDS, en charge de la mise en œuvre de la DSN. Et il doit le faire pour chacun des mois suivants où l'absence de salarié demeure (www.dsninfo.fr, base de connaissance DSN, fiche n° 749 actualisée le 9 avril 2019).

Dispense de DSN à la demande de l'employeur

À partir du 1er janvier 2020, l'employeur pourra, en l'absence d'emploi salarié, cesser d'effectuer la DSN dès lors qu'il aura obtenu de son organisme de recouvrement l'autorisation de ne plus l'adresser (c. séc. soc. art. R. 133-14, I modifié au 1.01.2020).

L'employeur peut-il proratiser le minimum conventionnel pour l'adapter à la durée du travail ?

Cass. soc. 16 octobre 2019, n° 18-12331 D

L'employeur doit respecter le SMIC mais aussi le salaire minimum prévu par la convention collective ou par ses avenants. Lorsqu'une question de baisse de durée du travail se mêle à cette problématique, les litiges peuvent apparaître. C'est ce que donne à voir un arrêt du 16 octobre 2019.

proratisation L'affaire une des minima conventionnels sur fond de réduction de la durée du travail

Une convention collective fixait la valeur du point servant à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Une valeur de point déterminée, ainsi que le précisait la convention sur la base d'une durée de travail de 38 heures hebdomadaires. Par un accord d'entreprise du 30 juin 1999, un employeur avait réduit la durée du travail de 38 à 35 heures hebdomadaires avec maintien des rémunérations. Un accord de branche de 2006 avait par la suite fixé une nouvelle valeur de point, toujours établie sur la base d'un horaire de travail fixé à 38 heures.



L'employeur avait estimé que le barème de salaires minimaux établi sur la base de 38 heures hebdomadaires pouvait être proratisé par rapport à l'horaire réellement pratiqué dans l'entreprise (ici 35 heures) et avait réduit les taux horaires des salariés en appliquant une proratisation des 35/38e, si l'on en croit les faits relatés dans les moyens des parties, ce que les salariés contestaient.

Le Conseil de prud'hommes avait fait droit à la demande des salariés, en pointant les dispositions des accords de branche.

Minimum conventionnel apprécié sur la base de la durée du travail dans l'entreprise

La Cour de cassation a cassé le jugement du Conseil de prud'hommes.

Elle souligne que les minima conventionnels sont définis par rapport à une durée de travail précise (38 h).

Or le Conseil de prud'hommes avait constaté que la durée du travail dans l'entreprise était inférieure à celleci, de sorte que l'appréciation du respect du montant des minima conventionnels devait être effectuée au regard de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.



Participation et intéressement : quelles sont les modalités du prélèvement à la source pour 2020 ?

http://www.dsn-info.fr (base de connaissance DSN, fiche 1852, modifiée le 23 octobre 2019)

Dans une note mise à jour le 23 octobre 2019, le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, est revenu sur la mise en œuvre du PAS pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement soumises à l'impôt sur le revenu.

Rappel du contexte

Les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation et qui sont indisponibles immédiatement pour le salarié (car affectées à un PEE ou un PERCO) sont exonérées d'impôt sur le revenu (IR). Elles ne donnent donc pas lieu au prélèvement à la source (PAS).

Inversement, doivent être inclus dans le net imposable les montants versés immédiatement au titre :

-soit de la prime d'intéressement non affectée à un plan d'épargne ;

-soit de la participation qui n'a pas été versée sur un plan d'épargne ou, lorsque c'est encore possible, sur un compte bloqué.

Ces montants sont donc soumis à PAS dès lors qu'ils sont versés par l'employeur à compter du 1er janvier 2019.

Intéressement / participation imposable à l'IR et versé par l'employeur

Dans l'hypothèse où c'est l'employeur qui est l'auteur du versement de ces sommes, l'employeur les déclare et en assure le prélèvement au taux personnalisé du salarié via la DSN au même titre que pour les autres éléments de salaire.

Si l'employeur ne dispose pas de taux personnalisé de PAS en cours de validité, il applique les grilles de taux neutres.

Intéressement / participation imposable à l'IR et versé par l'établissement financier par délégation de l'employeur

Lorsque ces sommes sont versées par un établissement financier par délégation de l'employeur, l'employeur déclare ces revenus et en assure le prélèvement, selon des modalités qui restent à préciser concernant notamment les échanges d'informations avec l'établissement financier.

Le GIP-MDS indique que, comme pour 2019, la nonapplication du PAS sur ces revenus soumis à l'IR, uniquement en cas de versement de ces revenus par l'établissement financier, n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour l'année 2020.



AGIRC ARRCO: revalorisation de la valeur de service et d'achat du point

Lors du conseil d'administration du 7 octobre 2019, les partenaires sociaux, qui gèrent le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, ont revalorisé la valeur de service du point et la valeur d'achat du point.

Ces décisions s'inscrivent dans le cadre de l'Accord interprofessionnel sur la retraite complémentaire du 10 mai 2019, relatif aux orientations stratégiques pour la période 2019-2022, et qui traduit la volonté des partenaires sociaux de maintenir le pouvoir d'achat des retraités pour cette période, dans le respect de la règle du maintien du niveau de réserves au moins égal à 6 mois de prestations.

Ainsi, il est prévu qu'en pratique, la valeur de service du point Agirc-Arrco évolue au 1er novembre de chaque année au moins comme les prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac). La dernière prévision d'inflation publiée en juin par l'INSEE, hors tabac, est estimée à 1 % pour l'année 2019. Dès lors, et dans le cadre de son pilotage annuel au plus près des prévisions, le conseil d'administration a décidé que la valeur du point sera revalorisée de 1 % au 1er novembre 2019 et s'établira donc à 1,2714 €. Cette revalorisation concerne tous les retraités, quel que soit le montant de leurs revenus. Elle se traduit par une augmentation annuelle des allocations versées par l'Agirc-Arrco d'environ 800 millions d'euros.

La valeur d'achat du point Agirc-Arrco, qui permet de calculer les points acquis grâce aux cotisations versées pour l'année, évolue au premier janvier de chaque année comme le salaire annuel moven des ressortissants du régime tel qu'estimé pour l'exercice précédent.

Au 1er janvier 2020, elle s'établira à 17,3982 €, soit une hausse de 2 % par rapport à l'année précédente correspondant à l'évolution du salaire annuel moyen des ressortissants du régime (circulaire AGIRC-ARRCO n° 2019-14-DT).



Retraite complémentaire agirc-arrco : arrêt de la dads-u





Le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco informe les entreprises que la campagne déclarative DADS-U 2019 sur les salaires 2018 a été la dernière pour les cotisations de retraite complémentaire.

Un communiqué de presse du 17 octobre 2019 de l'Agirc-Arrco rappelle que la Déclaration Sociale Nominative (DSN) est, depuis sa généralisation le 1er janvier 2017, le canal de transmission des données sociales pour tous les employeurs du secteur privé.

Le service DADS-U qui permet aux entreprises de déclarer les périodes d'activité et les salaires sera donc fermé définitivement pour l'Agirc-Arrco le 8 novembre prochain.

En 2020, aucune déclaration DADS-U déposée sur le portail net-entreprises.fr ne sera transmise à la retraite complémentaire Agirc-Arrco.



Indemnité forfaitaire kilométrique : charge de la preuve (Cass., 2ème civ., 19 septembre 2019, n° 18-12179)

La Cour de cassation rappelle par un arrêt du 19 septembre 2019 que la charge de la preuve incombe à l'employeur en matière d'indemnité forfaitaire kilométrique.

Pour rappel, l'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 précise que « lorsque le travailleur salarié ou assimilé est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale ».

En l'espèce, l'Urssaf a réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions le montant des indemnités kilométriques, à titre de frais professionnels, versées par un employeur à ses salariés pour indemniser les frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail.

La Cour de cassation valide l'arrêt de la cour d'appel en rappelant que la condition d'exonération ayant trait au

Existence d'un licenciement verbal : illustration (Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28800)

Le fait, pour l'employeur, d'annoncer au cours d'une réunion du personnel que sa décision de rompre le contrat d'un salarié est irrévocable constitue un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt inédit rendu le 23 octobre 2019, la Cour de cassation se prononce sur les conséquences d'une annonce publique faite par l'employeur concernant le licenciement d'un salarié.

En se fondant sur le compte-rendu litigieux d'une réunion du personnel, la chambre sociale constate que la décision de rompre le contrat de travail avait été annoncée publiquement au cours de cette réunion et, ce, avant même la tenue de l'entretien préalable, de telle sorte que le salarié avait en réalité été licencié verbalement. Le licenciement intervenu était donc, en conséquence, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

montant de l'indemnité (n'excédant pas les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale) « est subordonné[e] à la preuve par l'employeur que le salarié attributaire de cette indemnité se trouve contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles ». Elle rappelle de plus que cette contrainte ne doit pas être appréciée de manière collective pour l'ensemble des salariés mais de manière individuelle.





Boîte à lettre électronique personnelle installée sur l'ordinateur professionnel : présomption de caractère personnel des messages échangés (Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28448)

Appliquant le principe selon lequel le salarié a droit, même aux temps et lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, la Cour de cassation rappelle que les courriels adressés ou reçus par ce dernier sur sa messagerie personnelle sont nécessairement protégés par le secret des correspondances.

En l'espèce, une salariée avait installé sur l'ordinateur mis à sa disposition pour les besoins de son travail une messagerie personnelle, distincte de sa messagerie professionnelle, dont certains messages avaient été consultés par l'employeur et invoqués à l'appui du licenciement de leur auteure.

L'affaire avait été portée par la salariée devant les juridictions prud'homales, puis devant la Cour d'appel, laquelle avait conclu à l'illicéité du mode de preuve utilisé par l'employeur.

Devant la Cour de cassation, l'employeur avait contesté cette solution, au motif que les courriels adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, ou reçus sur cet outil, sont présumés à caractère professionnel dès lors qu'ils n'ont pas été identifiés par l'intéressé comme étant personnels (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42486).

Confirmant sa jurisprudence antérieure, reprise par l'arrêt d'appel, la Cour de cassation rejette les arguments invoqués par l'employeur et approuve les juges du fonds d'avoir écarté des débats les messages en cause.

Leur production en justice aurait, en effet, porté atteinte au secret des correspondances, dès lors que les messages provenaient d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle, peu important que la salariée y ait eu accès via son outil professionnel.

La solution aurait, en revanche, été différente si la salariée avait transféré des courriels personnels provenant de sa messagerie personnelle sur son ordinateur professionnel et les avait regroupés dans un fichier non identifié comme personnel : dans un tel cas, l'employeur aurait pu les consulter sans porter atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12138).





Analyse d'impact relative à la protection des données : publication d'une liste des traitements pour lesquels une analyse n'est pas requise (AIPD)

Source : CNIL - https://www.cnil.fr/fr/liste-traitements-aipd-non-requise - contenu extrait le 04/11/2019

Licence: CC-BY-ND 3.0 FR https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/fr/

Le RGPD prévoit que les autorités de protection des données peuvent établir une liste des traitements pour lesquels une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas obligatoire. La CNIL a adopté sa liste définitive le 12 septembre dernier, après avoir soumis un projet au Comité européen de la protection des données.

Au mois de novembre 2018, la CNIL avait déjà adopté la liste des traitements pour lesquels une AIPD est obligatoire.

Conformément à ce que prévoit le RGPD, la CNIL a également élaboré une liste de traitements pour lesquels elle n'estime pas nécessaire qu'une AIPD soit réalisée.

Ce projet de liste a été soumis avant son adoption définitive à l'avis du Comité européen de la protection des données (CEPD). Le Comité a rendu fin juillet un avis sur plusieurs projets de listes élaborés par les autorités nationales de protection des données, dont la liste française, afin de s'assurer de leur bonne cohérence et de l'application homogène du RGPD dans l'Union européenne.

Sur la base de cet avis, la CNIL a adopté définitivement sa liste. Celle-ci comporte douze types d'opérations de traitement pour lesquelles elle n'estime pas obligatoire de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données.

Pour autant, cette liste n'est pas exhaustive, dans la mesure où des traitements qui n'y figurent pas peuvent également ne pas nécessiter une AIPD. C'est le cas des traitements qui ne présentent pas de risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques car ils ne répondent à aucun des critères issus des lignes directrices du G29.

Dois-je faire une AIPD?

DOIS-JE FAIRE UNE AIPD?

Les traitements de données doivent respecter le RGPD. Tout traitement de données personnelles susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées doit faire l'objet d'une analyse d'impact (AIPD).

L'analyse d'impact est un outil important de responsabilisation et de conformité qui permet de garantir le respect des principes du RGPD de façon opérationnelle et de pouvoir le démontrer.

Mon traitement est-il sur la liste des cas pour lesquels une AIPD n'est pas obligatoire? O Consultez la liste Non Oui Mon traitement est-il sur la liste des cas pour lesquels une AIPD est obligatoire? Consultez la liste Combien de critères mon traitement remplit-il parmi les suivants? 1. Évaluation/scoring (y compris le profilage) 6. Croisement de données 2. Décision automatique avec effet légal 7. Personnes vulnérables (patients, ou similaire personnes âgées, enfants, etc.) 8. Usage innovant (utilisation d'une nouvelle 3. Surveillance systématique technologie) 4. Données sensibles ou hautement 9. Exclusion du bénéfice d'un droit/contrat personnellles (santé, géolocalisation, etc.) 5. Collecte à large échelle Au moins deux critères Aucun critère OU Un critère mais je considère que mon traitement présente un risque élevé **AIPD REQUISE AIPD NON REQUISE** La CNIL vous propose une **boîte à outils** pour réaliser votre analyse d'impact. Même non soumis à AIPD, les traitements doivent respecter les principes de protection des données et les droits Vous pouvez tout d'abord consulter les questions/réponses ainsi que les guides pratiques et les catalogues de des personnes concernées. bonnes pratiques. Enfin, la CNIL met à votre disposition un logiciel open source pour faciliter la conduite et la formalisation de votre analyse. CNIL. ©000



REGLEMENT INTERIEUR ET SANTE ET **SECURITE AU TRAVAIL**

La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) a publié, le 10 septembre 2019, une nouvelle brochure sur les addictions en milieu professionnel. Les conduites addictives peuvent être à la fois un symptôme et une conséquence de dysfonctionnements l'organisation du travail ou le management. Elle délivre des recommandations à destination des acteurs de l'entreprise afin de faire face à ce risque en matière de santé au travail.

Les entreprises peuvent se rendre sur le portail des addictions professionnelles, Addict AIDE Pro, qui apporte notamment des réponses concrètes aux situations d'addictions en milieu professionnel.



EVOLUTION DES EXPOSITIONS DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE AUX RISQUES PROFESSIONNELS SUR LES 20 DERNIERES ANNEES: ETUDE DE LA DARES

Un document de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), publié en septembre 2019, présente les premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 (surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels). Les expositions des salariés du privé aux contraintes physiques ont baissé entre 1994 et 2017, à l'exception du bruit, annonce la Dares, lors de la présentation des premiers résultats de l'enquête Sumer 2017. L'exposition à un ou plusieurs produits chimiques concerne un tiers des salariés et l'exposition à des agents biologiques a augmenté.

ETAT DE SANTE DES APPRENTIS: PUBLICATION DE L'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié sur son portail internet une fiche relative aux modalités de suivi de l'état de santé des apprentis. Quelles sont les différences avec l'état de suivi des autres salariés ? Comment se déroule la visite d'information et de prévention des apprentis ? Quels sont les objectifs de cette visite médicale ? Que se passe-t-il en cas d'inaptitude de l'apprenti?



LE RISQUE ROUTIER, UN RISQUE **PROFESSIONNEL A MAITRISER: PUBLICATION DE L'INRS**

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié, en septembre 2019, la brochure ED 6352 relative au risque routier. De nombreux salariés passent une partie importante de la journée au volant d'un véhicule dans le cadre des missions qu'ils effectuent pour leur entreprise. Du fait de leur activité professionnelle, ces salariés sont exposés au risque routier. Cette brochure doit aider les entreprises à maîtriser ce risque en agissant sur 4 leviers : l'organisation des déplacements, l'utilisation de véhicules adaptés à la mission, la gestion des communications et la formation du personnel.



Quelles sont les personnes habilitées à déposer des listes de candidats dans le cadre des élections professionnelles ?

Lors des élections professionnelles, les syndicats dits « intéressés » (1er et 2nd tour) et , (exclusivement second tour) les syndicats autres que ceux dits « intéressés » les associations non constituées sous la forme d'un syndicat et les salariés de l'entreprise peuvent déposer des listes de candidats.

Quelles sont les personnes habilitées à déposer, au nom et pour leur compte, de telles listes ? Doivent-elles, à cette occasion, détenir un mandat spécial ?

Les élections professionnelles : un scrutin à deux tours (article L 2314-5 CT)



• Au premier tour : Seuls les syndicats dit "intéressés" peuvent présenter des listes de candidats. Entrent dans la catégorie des syndicats dits "intéressés" toutes les organisations syndicales qui doivent être invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral (article L 2314-5 du code du travail).

2

• Au second tour : les candidatures sont libres, elle ne sont plus réservées aux seuls syndicats dit "intéressés". Les électeurs ont ainsi le choix de voter pour : - des candidats non syndiqués qui se présentent individuellement ou à plusieurs sur une même liste ; - des candidats présentés par des syndicats ne figurant pas dans une liste des syndicats dits "intéressésé

Les candidatures sont présentées sous forme de liste. La loi n'impose aucune règle de forme pour le dépôt des listes.

Les personnes habilitées à déposer des listes de candidats (conditions jurisprudentielles)

Exigence d'un mandat exprès Principe

La personne physique qui dépose une liste de candidats au nom d'un syndicat doit disposer d'un pouvoir à cette fin.

Nb: cette obligation s'applique également pour le Délégué Syndical. La jurisprudence précise qu'il doit également disposer d'un mandat spécifique pour remplacer ou modifier une liste déjà existante.

Par analogie, cette règle, en vertu de laquelle un mandat exprès est exigé pour présenter une liste de candidats, doit être appliquée au représentant de la section syndicale et de manière générale, à toute personne qui présente à l'employeur une liste de candidats comportant d'autres noms que le sien.

Exception

Seul devrait échapper à l'exigence de disposer d'un mandat exprès, le salarié qui dépose auprès de l'employeur une liste de candidat sur laquelle figure exclusivement son nom.

Formalise du mandat exprès

Le mandat pour remplir cette condition, doit résulter d'une manifestation de volonté du ou des auteurs de la liste

L'exigence d'un mandat écrit aurait, en effet le mérite de la simplicité et de l'efficacité.

Toutefois le mandat verbal reste exprès.

Défaut de mandat exprès

Lorsque l'employeur reçoit une liste de candidats sans mandat écrit du déposant, il appartient au chef d'entreprise de s'assurer que cette liste de candidats a effectivement été établie par l'organisation syndicale, l'association du personnel ou le groupement de salariés dont le déposant se revendique.

L'employeur ne peut écarter une liste de candidats que s'il a la preuve que l'organisation syndicale, l'association du personnel ou le groupement de salariés n'est pas à l'origine de l'établissement de la liste de candidats déposée.



Juillet 2019:

182.9 — Pierre GARCIA — **Ingénieur d'affaires expérimenté** — Expert en développement commercial — B2B CAD/PDM/PLM transformation digitale, recherche un poste en tant qu'ingénieur/manager commercial/affaires

Septembre 2019:

S. 01 - Emma FAVEEUW - 22 ans - Recherche un poste d'assistante Ressources Humaines.

Expérience : contrat de professionnalisation d'un an chez EUROTUNNEL



Octobre 2019:

O. 01 – Kyllian LEPRINCE – 23 ans – Recherche un poste d'ingénieur Généraliste

Dernière Expérience : Apprenti Ingénieur Systèmes Turbine au CNPE de Gravelines

O. 02 – Sébastien TANGE – Recherche un poste d'ingénieur – Génie Industriel

Dernière Expérience : Apprenti Ingénieur au CNPE de Gravelines

O. 03 – Annabelle VAUTHIER – Recherche un poste dans la communication

Dernière Expérience : Apprentie chargée de communication interne (EDF)

O. 04 – Charly FRAVAL – Recherche un poste d'ingénieur en Gestion des Risques

Dernière Expérience : Apprenti – Appui Sécurité, Environnement et Radioprotection au CNPE de Gravelines.

 O. 05 – Kévin BULOT – Recherche un poste d'ingénieur spécialiste en sécurité et/ou maintenance.

Dernière Expérience : Apprenti – chargé d'ingénierie sûreté qualité de la cellule Incendie au CNPE de Gravelines.

O. 06 – Jean LAIDEZ – Recherche un poste de Chaudronnier - Soudeur

Dernière Expérience : Chaudronnier - Soudeur chez PCMI.

Novembre 2019:

N. 01 – Quentin PATINIER - Juriste d'Entreprise en Droit Social

Dernière expérience : Stagiaire du Service Juridique MEDEF Côte d'Opale

Pour de plus amples informations ou obtenir un CV, contactez le secrétariat du service juridique au 03 21 85 51 73



(Création de poste): Directeur d'exploitation

D'une société de commerce international de produits halieutiques frais Boulogne-sur-mer (62)

Société de commerce international de produits halieutique frais, en cours de création, cherche son DIRECTEUR D'EXPLOITATION.

En relation étroite avec les membres du Conseil d'Administration et la Direction Générale votre mission consistera à : Organiser le démarrage de la société,

Lancer et développer son activité commerciale.

Cette mission nécessitera :

La formalisation de la politique commerciale de la société, Le recrutement, en France et à l'étranger, des fournisseurs, L'organisation de la logistique, L'organisation de la vente des produits (y compris via la criée et de gré à gré), La gestion au quotidien de la structure.

De formation supérieure, de préférence commerciale, vous possédez une expérience réussie d'acheteur/vendeur dans le secteur des produits de la mer frais.

Vous êtes un homme – une femme - ayant un sens commercial affirmé. Vous êtes autonome, dynamique, rigoureux, organisé et persévérant. Vous maîtrisez parfaitement l'anglais (l'espagnol serait un plus) et êtes à l'aise avec les outils informatiques. Poste en CDI à temps complet (période d'essai de 3 mois renouvelables). Rémunération selon diplôme et expérience (45k€ brut annuel).

Statut cadre.

Merci d'adresser votre candidature à aymeric.chrzan@mareyage-boulonnais.com





Recrute

Un Directeur Financier (H/F)

A propos de Flandre Opale Habitat

Acteur social de référence du Groupe Action Logement sur notre territoire, Flandre Opale Habitat gère un patrimoine de plus de 17 000 logements et se donne pour mission d'apporter une solution logement adaptée pour tous en location et en accession à la propriété. Portée par le Groupe Action Logement, l'entreprise s'engage notamment pour l'accès au logement des salariés avec une orientation forte en faveur du développement local.

Description de la mission

Rattaché au Secrétaire Général, vous superviserez l'ensemble des fonctions comptabilité générale et tiers, la trésorerie à court, moyen et long terme, en veillant au respect des règles et principes comptables et en accompagnant le fort développement de la digitalisation des processus métiers de votre périmètre.

Vous animerez une équipe de managers et de collaborateurs de 10 à 15 personnes.

Domaine Financier et comptable

Garantir la fiabilité des comptes et l'établissement des documents financiers et comptables en conformité avec la législation

Superviser la comptabilité générale, analytique

Valider les déclarations fiscales

Effectuer les arrêtés comptables trimestriels et budgétaires

Piloter le processus budgétaire et son reporting, en étant force de proposition pour améliorer la performance économique et opérationnelle

Proposer au DG le plan moyen terme de la société

Assurer la relation avec les banques, les commissaires aux comptes et les services financiers groupe ou du

Suivre et mettre à jour les procédures, dans le cadre d'une démarche qualité ISO 900

Contribuer à développer une culture économique et financière auprès des équipes.

Domaine Trésorerie

Garantir la régularité et la sécurité des flux financiers.

Avec le trésorier, anticiper les besoins en financement et validerez les prévisionnels de trésorerie, les équilibres d'opération

Rechercher les concours financiers bancaires les plus adaptés.

Suivre et adapter les encours à l'évolution des marchés financiers.

Profil

Diplômé(e) d'une école de gestion ou commerce ou d'un DSCG, vous bénéficiez d'une expérience équivalente de 5 à 10 ans pendant laquelle votre capacité à manager et animer des équipes a été reconnue.

Vous possédez de fortes connaissances techniques dans des domaines d'expertise tels que la comptabilité ou la trésorerie et anticipez les conséquences économiques et financières des événements et réglementations.

Votre aisance relationnelle et votre facilité à communiquer permettent d'assurer les liens transversaux indispensables à la réussite de vos missions. Votre capacité à négocier, à être force de proposition, ainsi que votre rigueur et votre intégrité intellectuelle sont des atouts

Une expérience dans le domaine du logement social est un plus.

Candidatures à envoyer à : FOHrecrute@flandreopalehabitat.fr





Responsable Travaux Maîtrise d'Ouvrage

Contrat à durée indéterminée Temps plein Landrethun-le-Nord (62) et grands déplacements

Vous voulez mettre vos compétences au service d'un projet solidaire?

Vous voulez travailler au développement de l'écoconstruction et aux côtés d'une équipe engagée, pluridisciplinaire et innovante?

Venez partager l'aventure Chênelet!

Missions

La Foncière Chênelet est un Maître d'Ouvrage spécialisé dans le montage d'opérations de construction et de réhabilitation de logements sociaux écologiques de très grande efficacité énergétique en milieu rural. Elle s'engage sur des projets innovants à finalité solidaire qui contribuent à réduire la précarité énergétique et à rendre concrète les promesses d'emploi liées à l'écoconstruction.

Dans le cadre du développement de notre activité, nous recherchons un(e) Responsable travaux Maîtrise d'Ouvrage. Vous êtes le(la) garant(e) de la qualité Chênelet.

Vous êtes en charge du suivi d'exécution, en qualité de maître d'ouvrage, des projets montés et réalisés par les entreprises retenues lors de la consultation publique, en corps d'état séparés. Vous participerez dès la phase amont (DCE / Dossier marché), en collaboration avec l'équipe de montage d'opérations.

Vous êtes responsable de la réalisation du projet dans le respect des engagements (marchés, planning...) sous tous ses aspects (techniques, financiers, administratifs). Vous êtes particulièrement attentif(ve) à la qualité de l'ouvrage et à la satisfaction des futurs habitants.

Vous êtes en charge:

- de la préparation des marchés de travaux, des ordres de service, des réunions de lancement ;
- de la supervision des missions du maître d'œuvre ;
- du suivi des études d'exécution et de la réalisation des travaux ;
- du suivi des dépenses de l'opération ;
- de la réalisation des Opérations Préalables à la Réception ;
- de la réception des travaux ;
- du suivi de l'année de parfait achèvement ;
- et des autres travaux liés à l'amélioration et la maintenance du parc de logements.

En qualité de maître d'ouvrage, vous êtes au centre des relations entre les différentes parties impliquées dans l'opération (maître d'œuvre, bureaux de contrôle, bureaux d'études, concessionnaires réseaux, aménageur, voisinage, habitants...). Au sein d'une équipe d'une dizaine de membres, vous êtes sous la responsabilité de la direction des constructions et vous travaillez en coordination avec les autres pôles (finance, montage d'opérations et habitants).

Profil recherché

- De formation minimum Bac+2 avec une expérience significative dans les domaines de la construction
- Sens du relationnel et du travail en équipe
- Qualité de précision, rigueur et réactivité
- Connaissance des techniques du bâtiment
- Capacité à coordonner, à manager un projet et à animer des équipes pluridisciplinaires
- Connaissance des obligations en matière de sécurité sur chantier
- Utilisation d'outils bureautiques
- L'utilisation de logiciels de conception et de dessin assisté par ordinateur serait un plus

Autre: Permis B

Contrat et rémunération

CDI à temps plein. Salaire à négocier selon profil.

Lieu de travail

Poste basé à Landrethun-le-Nord (62) et grands déplacements

Contact

Pour poser votre candidature :

Envoyer CV et lettre de motivation par mail à Isalome@chenelet.org







MANAGER DE PROJET "INNOVATION PÉDAGOGIQUE" (F/H)

CDD 18 mois - Temps plein Audruica - Landrethun Le Nord (62)

Vous voulez mettre vos compétences au service d'un projet solidaire ?

Vous voulez enrichir votre parcours avec une expérience dans une PME investie sur plusieurs métiers (éco-construction, industrie du bois, agroalimentaire) et aux côtés d'une équipe engagée, pluridisciplinaires et innovante?

Venez partager l'aventure Chênelet!

Depuis plus de 30 ans, Chênelet accompagne les personnes éloignées de l'emploi en les formant à des métiers en tension dans le secteur industriel. Par la formation en situation de production, les salariés en parcours d'insertion retrouvent le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour revenir à l'emploi durable.

Chênelet est Lauréat de l'appel à projets « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation » lancé par le Ministère du Travail. Dans ce cadre, Chênelet a pour ambition de faire du numérique un levier d'insertion et de montée en compétences des personnes, à chaque étape de leur parcours, en expérimentant de nouvelles approches pédagogiques et méthodologies d'accompagnement.

Chênelet recrute un manager (H/F), motivé(e) par ce projet de transformation d'entreprise.

Missions

Votre mission sera de piloter et d'animer les projets relatifs à :

- La conception d'une plateforme numérique de formation et d'accompagnement de nos salariés en parcours d'insertion
- La création de nouvelles formations certifiantes dans le secteur industriel
- La mise en oeuvre de nouvelles pédagogies au service de la formation en situation de production

A ce titre, dans un contexte de fonctionnement d'entreprise opérationnelle:

- Vous assurez le management de l'équipe projet;
- Vous animez l'ensemble des salariés participant au projet de manière transverse;
- Vous êtes le garant des projets en termes de contenus, de temps, de budget et de ressources;
- Vous pilotez les développements réalisés par les différents prestataires ;
- Vous mettez en oeuvre les moyens qui permettront l'appropriation de la plateforme et des outils de formation par les utilisateurs ;
- Vous pensez et accompagnez le changement qu'elle implique au sein de l'organisation.

Profil recherché

Bac +5 expérimenté dans la gestion de projet, idéalement dans le domaine de la formation et du numérique.

- Agile, vous êtes capable d'optimiser et de jongler avec les compétences des différents acteurs du projet.
- Grandes capacités d'organisation, rigueur.
- Sens du service et de l'engagement
- Aisance relationnelle

Contrat et rémunération

CDD 18 mois à temps plein. / Salaire à négocier selon profil (CCN ACI)

Lieu de travail

Poste basé à Audruicq et Landrethun le Nord (62). Déplacements ponctuels

Contact

Pour déposer votre candidature :

Envoyer CV, lettre de motivation par mail à Isalome@chenelet.org







CONCEPTEUR PEDAGOGIQUE (F/H)

Contrat à durée déterminée: 12 mois

Temps plein (35 heures)

Audruica - Landrethun Le Nord (62)

Vous voulez mettre vos compétences au service d'un projet solidaire ?

Vous voulez enrichir votre parcours avec une expérience dans une PME investie sur plusieurs métiers (éco-construction, industrie du bois, agroalimentaire) et aux côtés d'une équipe engagée, pluridisciplinaires et innovante?

Vous souhaitez participer activement à l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi ? Venez partager l'aventure Chênelet!

Depuis plus de 30 ans, Chênelet accompagne les personnes éloignées de l'emploi en les formant à des métiers en tension dans le secteur industriel. Par la formation en situation de production, les salariés en parcours d'insertion retrouvent le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour revenir à l'emploi durable.

Chênelet est Lauréat de l'appel à projets « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation» lancé par le Ministère du Travail. Dans ce cadre, Chênelet a pour ambition de faire du numérique un levier d'insertion et de montée en compétences des personnes, à chaque étape de leur parcours, en expérimentant de nouvelles approches pédagogiques et méthodologies d'accompagnement.

A ce titre, CHENELET recrute un CONCEPTEUR PEDAGOGIQUE (F/H)

Votre mission:

Vous développez des parcours et des modules de formation innovants dans le cadre d'actions de formation en situation de production. L'enjeu est de garantir l'adéquation du contenu des formations avec les besoins de nos salariés en insertion, des encadrants/formateurs et des entreprises partenaires afin de faciliter et d'optimiser leur montée en compétences. A ce titre, dans un contexte de fonctionnement d'entreprise opérationnelle:

- Vous définissez les objectifs de formation, proposer les méthodes et techniques pédagogiques les plus adaptées;
- Vous développez et rédigez des modules de formation et déroulés pédagogiques ;
- Vous créez des outils de formation (numériques ou autres);
- Vous êtes source de proposition d'innovations pédagogiques pour la formation ;
- Vous accompagnez les équipes lors du déploiement;
- Vous évaluez la pertinence et l'impact des outils et des actions de formation mis en oeuvre;
- Vous assurez un suivi et une mise à jour des formations en tenant compte des retours terrain;

Profil recherché:

De formation Bac +3 minimum, vous justifiez d'une première expérience réussie en ingénierie pédagogique digitale.

- Vous maîtrisez les grands principes pédagogiques, les méthodes et techniques d'apprentissage. Vous avez des bonnes compétences pédagogiques et rédactionnelles (rédaction d'objectifs pédagogiques, synopsis et storyboards)
- Vous avez une bonne culture des métiers du digital learning et une appétence pour les outils digitaux.
- Vous êtes intéressé(e) par les métiers industriels
- Vous avez un excellent relationnel, vous êtes persévérant(e) et créatif(ve);
- Vous êtes rigoureux(se) et doté(e) de bonnes qualités d'analyse et de synthèse.
- Vous aimez apprendre, partager et transmettre.

Contrat et rémunération

CDD 12 mois à temps plein (35 heures) Salaire A négocier selon profil (CC ACI)

Lieu de travail

Poste basé à Audruica (62) et Landrethun le Nord (62) déplacements ponctuels.

Contact

Pour poser votre candidature :

Envoyer CV, lettre de motivation par mail à Isalome@chenelet.org







Coordinateur en rénovation energétique (H/F) Contrat à durée indéterminée - Temps plein Audruica (62) et déplacements HAUTS DE FRANCE

Vous voulez mettre vos compétences au service d'un projet solidaire? Avec 10 ans d'expérience réussies dans la construction, l'expertise CHENELET se déploie plus particulièrement à travers:

- la construction et la rénovation de logements sociaux, destinés à des familles à revenus modestes;
- l'utilisation, dans les constructions, d'éco-matériaux performants, naturels, durables, et exploités localement;
- la formation qualifiante de personnes en cours d'insertion professionnelle, dans les secteurs du BTP et du développement durable

Mission principale

Vous serez l'artisan de l'amélioration de l'habitat dans un objectif d'optimisation énergétique et de réduction des risques sanitaires et environnementaux. Vous assisterez la prise de décision sur les investissements de travaux envisagés en termes d'économies d'énergie, de confort (été et hiver) et de santé selon les réglementations en vigueur et en fonction des capacités d'investissement. A ce titre vous devrez être à même de:

- Réaliser un état des lieux et Proposer un projet d'amélioration énergétique pour le confort d'été et d'hiver
- Faire le chiffrage des solutions d'amélioration énergétique
- Superviser la mise en oeuvre les procédés d'isolation et d'étanchéité à l'air de l'enveloppe du bâtiment pendant les travaux et jusqu'à leur réception.

Vous serez l'Interlocuteur/trice central(e) pour le maître d'ouvrage, votre intervention couvre les différentes étapes du projet de rénovation, depuis l'étude des biens, la proposition de solutions détaillées jusqu'à la coordination des travaux.

<u>Profil recherché:</u> Bac +2 expérience de 3 ans dans le secteur de la rénovation energétique

- Aisance relationnelle
- Goût du travail en équipe
- Connaissances réglementaires dans le secteur du bâtiment
- Techniques d'amélioration énergétique des bâtiments

Contrat et rémunération

CDI à temps plein. Salaire selon la grille de la convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion sur la base. Coordinateur niveau A. Minimum 24,5 kE.

Contact: Envoyer CV, lettre de motivation par mail à Isalome@chenelet.org





COORDINATEUR DE PRODUCTION AGRO-ALIMENTAIRE (F/H)

CDI - Temps plein Landrethun Le Nord (62)

Vous voulez mettre vos compétences au service d'un projet solidaire ?

Vous voulez enrichir votre parcours avec une expérience dans une PME investie sur plusieurs métiers (éco-construction, industrie du bois, agroalimentaire) et aux côtés d'une équipe engagée, pluridisciplinaires et innovante ?

Venez partager l'aventure Chênelet!

Depuis plus de 30 ans, Chênelet accompagne les personnes éloignées de l'emploi en les formant à des métiers en tension. Par la formation en situation de production, les salariés en parcours d'insertion retrouvent le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour revenir à l'emploi durable.

Chênelet recrute un responsable de production agro-alimentaire pour ses activités de production : jus, conserverie, chocolaterie, restauration, accueil en gîtes.

Missions

Sous la responsabilité du directeur industriel (et en lien avec les resp. RH et insertion-formation) :

- Pilotage des différentes activités du secteur
- Management de l'équipe de 2 encadrants et de 24 salariés (en parcours d'insertion),
- Coordination avec les personnes en charge des fonctions supports de l'entreprise
- Gestion de la production (planification, gestion personnel, gestion parc machine...)
- gestion des relations clients-fournisseurs
- Suivi des indicateurs de performance
- Démarchage commercial
- Pilotage des parcours d'insertion et de formation
- Garant de la sécurité des salariés du secteur et de la sécurité sanitaire de la production (liens avec les organismes contrôleurs et certificateurs, traçabilité...)
- Encadrement technique en production lorsque nécessaire
- Contribution aux projets de R&D et d'innovation de Chênelet (en lien avec la production ou l'insertion)

Profil recherché

Minimum Bac +3 commerce/ fabrication agro alimentaire ou BAC+ 5 ingénieur de production agro alimentaire.

Expérimenté dans le pilotage de production agro-alimentaire de petite taille ou la gestion d'équipe de production

- Capacité de management,
- Capacité d'organisation, rigueur.
- Sens du service et de l'engagement
- Aisance relationnelle
- Compétences techniques agro-alimentaire
- Maîtrise normes hygiène et sécurité alimentaire

Contrat et rémunération

CDI à temps plein. / Salaire à négocier selon profil (CCN ACI)

<u>Lieu de travail</u>

Poste basé à Landrethun le Nord (62). Déplacement hebdomadaire à Audruica

Contact

Pour déposer votre candidature :

Envoyer CV, lettre de motivation par mail à Isalome@chenelet.org







OORDINATEUR MAINTENANCE (H/F)

BOZEL EUROPE S.A.S.

ENTREPRISE

Bozel Europe est un acteur majeur dans le traitement des métaux liquides et fabrique à ce titre du fil fourré pour ses clients aciéristes et fondeurs. Bozel Europe fait partie du groupe Bozel, producteur de silico-calcium qui livre ses produits sous différentes granulométries et multiples conditionnements et répond ainsi aux exigences les plus sévères de ses clients.

Entreprise située à Grande-Synthe, certifiée ISO 9001, Bozel Europe recherche son Coordinateur Maintenance (H/F).

MISSIONS

Rattaché(e) au Directeur Industriel et Commercial, vous garantissez l'entretien et le dépannage des équipements, et participez à la conception des nouvelles installations. Vos principales attributions sont les suivantes :

- Maintenir en fonctionnement l'ensemble des équipements (électriques, pneumatiques, mécaniques, hydrauliques...) de l'entreprise (durée de vie et disponibilité maximale) ;
- Rédiger, planifier, déployer les plans de maintenance préventive de l'ensemble de l'installation, et notamment les suivis périodiques préventifs et les contrôles obligatoires ;
- Piloter la maintenance, le stock de pièces, matériel et consommables de maintenance ;
- Suivre la performance des actions de maintenance via des indicateurs significatifs ;
- Assurer la formation du personnel opérationnel à la réalisation d'actions de maintenance préventive et corrective ;
- Préparer l'intervention (PDP et permis feu) et suivre les intervenants extérieurs jusqu'à réception finale.

Vos actions s'inscrivent dans la démarche Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement de l'entreprise et vous participez à la mise en œuvre des 5S dans l'atelier.

COMPETENCES ET EXPERIENCE REQUISES

- Pratique avancée en électricité (l'habilitation H2/BR/BC est un atout supplémentaire) et automatisme SIEMENS (Step 7);
- Appétence pour la mécanique, l'hydraulique et le pneumatique ;
- Sens de la pédagogie ;
- Force de proposition et créativité pondérées d'une sensibilité économique ;
- Caces Nacelle apprécié.

Une expérience significative (10 ans minimum) dans le domaine de la maintenance industrielle est demandée, une connaissance de l'Industrie (chimie, sidérurgie, tréfilage...) est souhaitée.

CDI à temps complet, à pourvoir dès que possible.

Rémunération selon profil et expérience.

Envoyez votre candidature (CV et lettre de motivation) à <u>aurelie.thuin@bozel.com</u>.



BOZEL EUROPE S.A.S.

2, Rue François Noël Baboeuf - BP 50144 - F-59792 Grande-Synthe Cedex TEL: + 33 3 28 29 71 50 FAX: + 33 3 28 60 12 88 FR 01 504 344 771 S.A.S. AU CAPITAL DE 5 268 907 Euros





For Earth, For Life Kubata

KUBOTA MACHINERY FARM EUROPE SAS Z.A du Bierendyck - Route de Socx 59 380 BIERNE - France

GESTIONNAIRE DOUANES -h/f

OBJECTIF DU POSTE:

Trouver des solutions pour l'amélioration de la charge de travail et prise en charge des field options par le contrôle de production. Implementation du statut OEA

MISSIONS

- 1) En charge de la douane importation et/ou exportation
 - En contact avec les entreprises de transports maritimes et de marchandises
 - En contact avec les douaniers
 - Capable d'utiliser ERP/PRODOUANE
- 2) En charge du portefeuille clients (suivre les commandes) de la réception de commande jusqu'à l'établissement des liasses documentaires.
 - Etre le contact privilégié avec les clients
 - Etre à l'écoute du client et être force de proposition pour la satisfaction clients.
- En charge des field options
 - En contact avec les entreprises de transport
 - Lien entre les différents départements
- En charge des plaintes des clients (plaintes relatives au transport)
 - En cas de problème, doit être capable d'identifier le problème et de suivre les KPI des compagnies de transport.

COMPETENCES ET PROFIL RECHERCHÉ

Compétences techniques :

- Très bonnes connaissances du processus douanier
- Très bonnes connaissances du commerce international et des incoterms
- Bonnes compétences en Excel, Powerpoint, SAP (ou autres ERP)
- Maîtrise de l'anglais
- Connaissances dans le transport

Compétences professionnelles et comportementales :

- Est volontaire pour faire des heures supplémentaires
- Doit travailler dans l'atelier, si besoin
- Capable de résoudre des conflits et de résister au stress
- Excellente communication verbale et écrite
- Sait orienter le client

Profil:

- Etudes supérieures au Baccalauréat
- Expérience dans un milieu similaire

Tout(e) candidat(e) qui considérera qu'il/elle répond aux exigences de ce poste en termes de profil et de compétences peut faire parvenir sa candidature (CV+LM) par mail adressée au Service Ressources Humaines : kfm_g.hr@kubota.com ou par courrier:

KUBOTA FARM MACHINERY EUROPE, Z.A. DU BIERENDYCK, route de Socx 59380 BIERNE















L'EGALITE DES CHANCES AU FEMININ

www.capitalfilles.fr

Président : **Stéphane Richard**, Président directeur-général d'Orange Déléguée générale : **Dominique Goutard**, présidente de Vocatif

Créé en 2012 en partenariat avec les Ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Capital Filles accompagne les jeunes filles des quartiers populaires et des zones rurales.

Son action repose sur l'engagement conjoint de « Marraines », collaboratrices volontaires des entreprises partenaires, et des enseignant(e)s qui, ensemble, favorisent les choix d'orientation des jeunes filles et leur rencontre avec le monde de l'entreprise. Chaque nouvelle marraine bénéficie d'une journée de formation Greta pour engager sa mission.

En 2019-2020, Capital Filles :

- regroupe 12 entreprises partenaires, membres fondateurs qui représentent chacune leur secteur d'activité;
- bénéficie en régions de l'appui Des MEDEF Territoriaux, de plus de 60 entreprises associées, des CCI, de collectivités territoriales.
- est présent dans 25 académies: Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Créteil, Dijon, Grenoble, Lille, Limoge, Lyon, Nancy-Metz, Montpellier, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.

« Capital Filles » : pour qui ?

Capital Filles s'adresse aux jeunes filles scolarisées dans des lycées relevant de la Politique de la ville et/ou de zones Rurales (filières technologiques - Seconde générale et technologique, Première et Terminale STI2D, STMG, STL; filières professionnelles Seconde, Première, Terminale; filières générales - SSI et SVT.

En 2018-2019, 121 lycées, sélectionnés par les Rectorats, sont partenaires de Capital Filles.

Avec quels objectifs?

- Renforcer la confiance des jeunes filles, en elles-mêmes et en leur avenir professionnel.
- Les inviter à découvrir les filières d'avenir, notamment scientifiques, technologiques et industrielles, encore traditionnellement masculines.
- Les accompagner dans leurs choix de formation et d'orientation, en toute indépendance.
- Encourager l'apprentissage (88 CFA et IUT associés).
- Donner une image positive et accueillante des entreprises et de leur région.

Comment?

L'accompagnement des jeunes filles s'inscrit dans la durée et prend plusieurs formes, notamment :

- Des Ateliers collectifs, accueillis au sein des lycées partenaires, pour les classes de Seconde, Première et Terminale, afin de sensibiliser les élèves au large panel d'activités, métiers et filières de formations qui s'offrent à elles et de les aider à identifier et surmonter les stéréotypes qui peuvent constituer un frein à leur orientation. Près de 10 000 jeunes filles participeront à ces ateliers au cours de l'année scolaire.
- Un tutorat individuel pour les jeunes filles de Terminale assuré par les Marraines Capital Filles: 1022 Marraines en 2018-19







france**télévisions**





AIRBUS

radiofrance





L'ORÉAL



Et dans l'académie de Lille :

ARC International, Banque de France, Capso, Dalkia, Eurotunnel, Evonik Rexim, Framatome, GRT Gaz, Keolis, Metropole Européenne de Lille, Procter&Gamble, Radio France, Renault, Scott Bader, Stelia Aerospace, Vallourec, Veolia





Action proposée par le Clubster École-Entreprise

Semaine Ecole
Entreprise.
HAUTS-DE-FRANCE

20 *ANS*

du 18 au 23 novembre 2019

Le réseau qui rapproche l'école et l'entreprise



Et si en 2020, vous accueilliez 1 ou 2 enseignants au sein de votre entreprise ?

→ Jusqu'à 2 jours de partage d'expériences pour mieux appréhender les besoins et les attentes des entreprises comme la vôtre.



→ Inscriptions sur www.clubster-ecole-entreprise.com

FORMATIONS

Les entreprises sont mobilisées par les membres-signataires du Clubster école-entreprise Hauts-de-France qui sont : le Mouvement des Entreprises de France Hauts-de-France, l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Hauts-de-France, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Hauts-de-France, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts-de-France, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts-de-France, la Ce pôle excellence mécanique, travail des métaux et biens d'équipements industriels Hauts-de-France, l'Union des Industries Textiles Nord, l'Union des Industries Chimiques Hauts-de-France, l'Association Régionale de l'Industrie Automobile Hauts-de-France, la Confédération Régionale des Travaux Publics Hauts-de-France, l'Union des Entreprises de Proximité Hauts-de-France, la Confédération Française de Commerce de Gros International, le Syntec Numérique Hauts-de-France, la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Hauts-de-France, le Centre des Jeunes Dirigeants Hauts-de-France, l'URIC Unimaille, l'Association des Industries Ferroviaires Hauts-de-France, le Groupement des Industries de la Plasturgie et des Composites Hauts-de-France.







Chefs d'entreprise, accueillez 1 ou 2 enseignants en immersion!

→ Quelles sont les entreprises qui peuvent participer au programme ?

- TPE (moins de 10 salariés),
 PME (moins de 250 salariés),
 ETI (250 à 4999 salariés) ou grandes entreprises (plus de 5000 salariés)
- · tous secteurs d'activité
- situées dans les Hauts-de-France



→ Pourquoi y participer ?

- Faire découvrir les pratiques de l'entreprise
- Echanger sur vos métiers et parcours respectifs
- Faire comprendre les besoins de l'entreprise

+ de 250

enseignants et autant d'entreprises inscrits par an.



En pratique

Inscription, contact et agenda sur le site clubster-ecole-entreprise.com

→ Les trois temps d'un accueil réussi

1 / FAIRE CONNAISSANCE

Avant d'être immergé dans votre entreprise, l'enseignant participe à un programme de formation à distance (via m@gistère la plateforme de formation continue de l'éducation nationale). C'est au cours de cette première étape que nous lui transmettons les informations utiles concernant votre entreprise que vous aurez pris soin de renseigner lors de votre inscription en ligne. À l'issue de cette première étape, l'enseignant vous contactera directement par téléphone et organisera avec vous une première rencontre pour faire connaissance et vous présenter les conventions de stage.

2 / ACCUEILLIR ET SUIVRE LE PROGRAMME

Vous accueillez l'enseignant jusqu'à deux jours dans votre entreprise. Les journées sont à fixer conjointement et ne sont pas obligatoirement consécutives. Le programme est établi entre vous et l'enseignant. Vous bénéficiez d'un livret d'accueil.

3 / PARTAGER LES EXPÉRIENCES

Les organisateurs vous proposent de participer à la restitution collective. Vous pourrez ainsi réagir au rapport d'étonnement formalisé par l'enseignant que vous aurez accueilli. La date et le lieu vous seront transmis lors de votre inscription.

Rejoignez le clubster école-entreprise sur 🔞 💟

FORMATIONS

Les entreprises sont mobilisées par les membres-signataires du Clubster école-entreprise Hauts-de-France qui sont : le Mouvement des Entreprises de France Hauts-de-France, l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie Hauts-de-France, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Hauts-de-France, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts-de-France, le pôle excellence mécanique, travail des métaux et biens d'équipements industriels Hauts-de-France, l'Union des Industries Textiles Nord, l'Union des Industries Chimiques Hauts-de-France, l'Association Régionale de l'Industrie Automobile Hauts-de-France, la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises Hauts-de-France, l'Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport, la Fédération Régionale des Travaux Publics Hauts-de-France, l'Union des Entreprises de Proximité Hauts-de-France, la Confédération Française de Commerce de Gros International, le Syntec Numérique Hauts-de-France, la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Hauts-de-France, le Centre des Jeunes Dirigeants Hauts-de-France, l'URIC Unimaille, l'Association des Industries Ferroviaires Hauts-de-France, le Groupement des Industries de la Plasturgie et des Composites Hauts-de-France, France, le Groupement des Industries de la Plasturgie et des Composites Hauts-de-France.



