

La prévention : une des clés pour fidéliser vos salariés

Les partenaires du transport et de la logistique
font le point

Le 23 mai 2023 de 16h30 à 17h30

Présentation des acteurs



Sommaire

01. Présentation des acteurs

02. Enjeux

03. Reconnaître et impliquer ses salariés

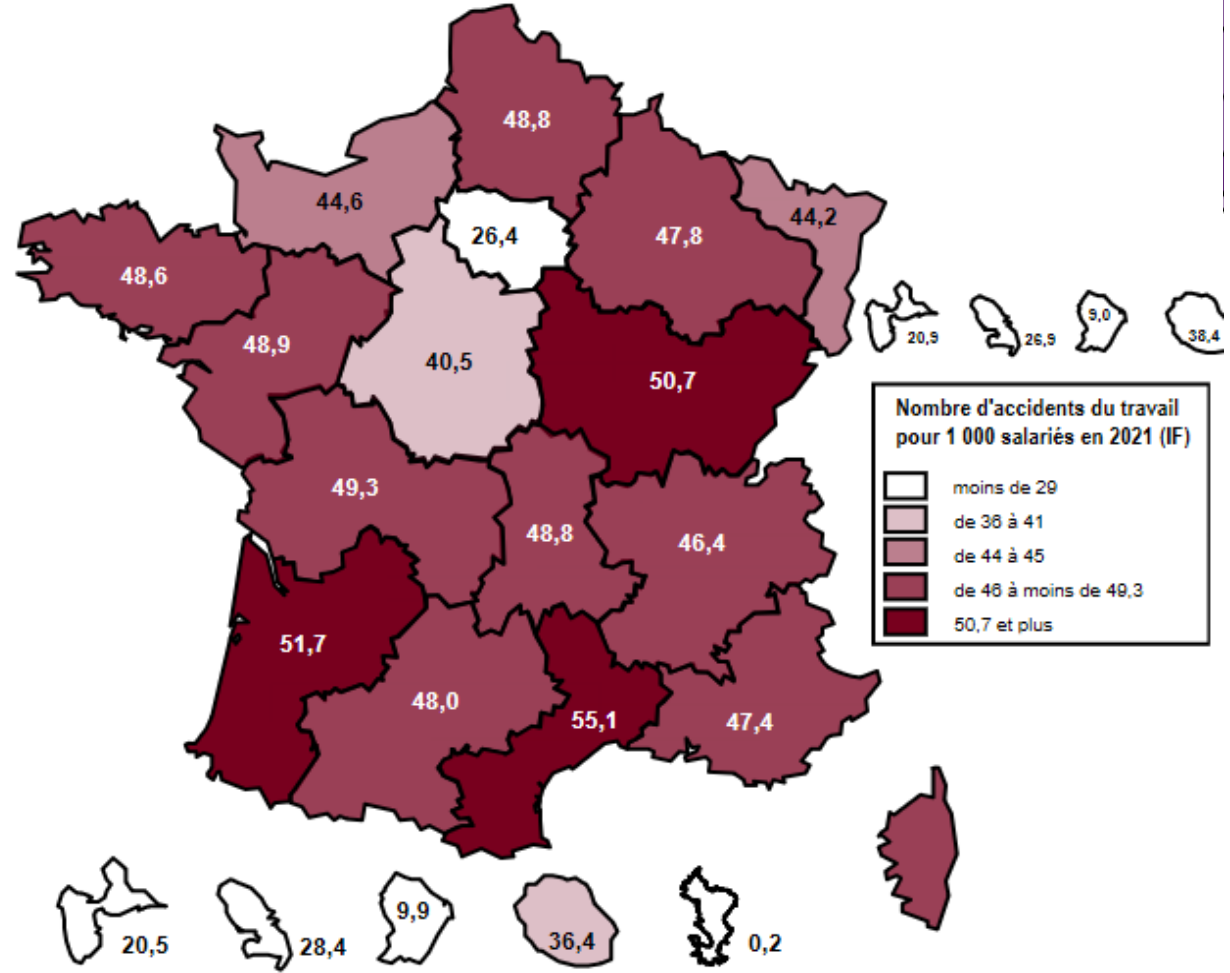
04. Améliorer les conditions de travail de ses salariés

05. Conclusion et Echanges

Enjeux - Santé

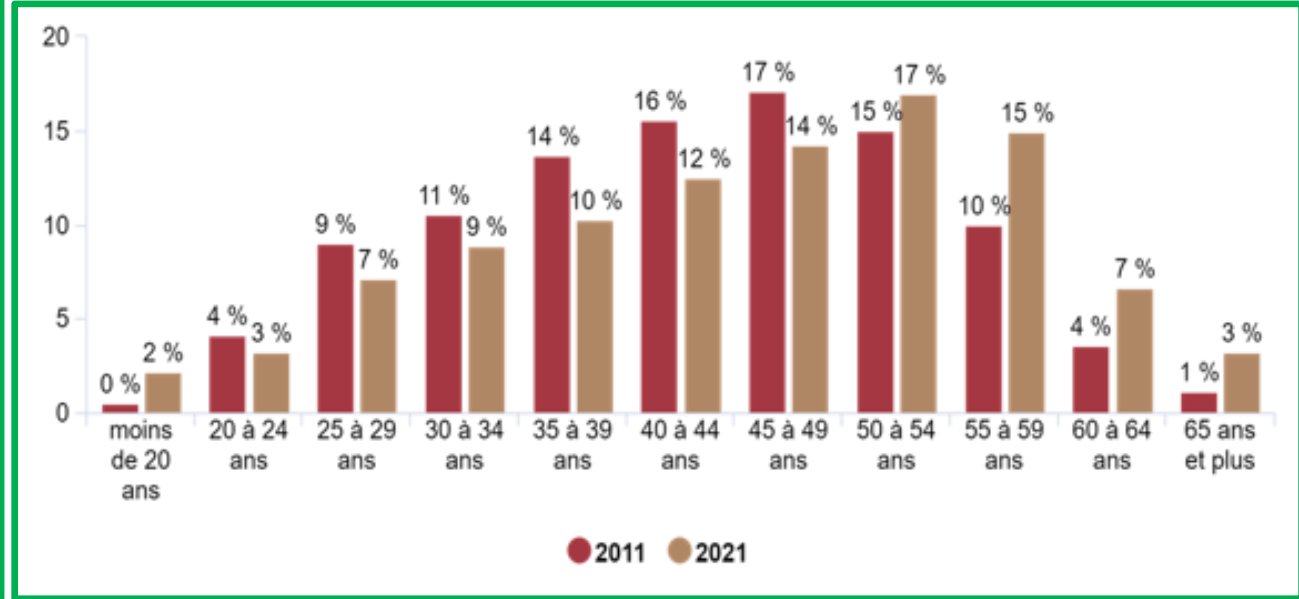
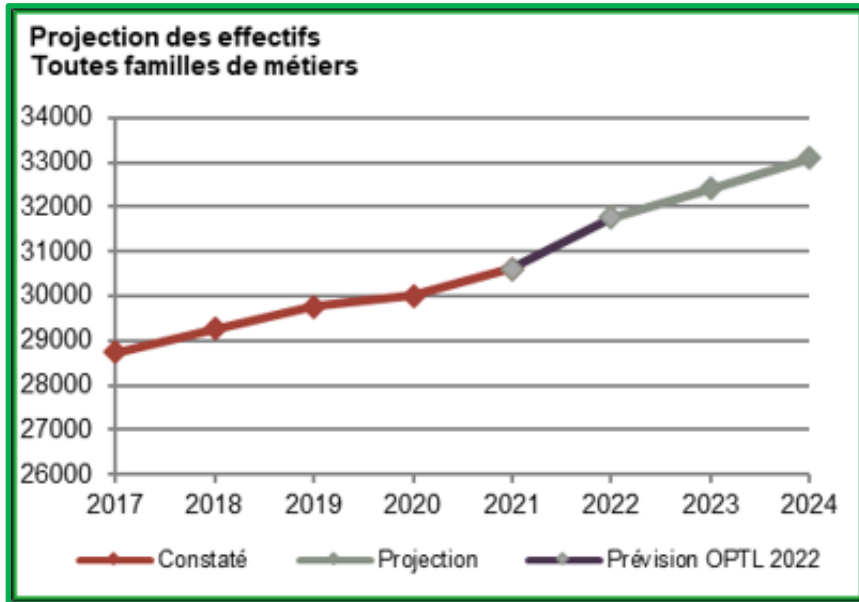
Rappel : IF AT moyen 2021 du CTN C France entière = 41,0 (45,3 en 2019)

- Indice de Fréquence du CTN C en BFC = 50,7 > Indice de Fréquence nationale du CTN C = 41
- Une sinistralité en termes d'accidents du travail supérieure à la moyenne nationale (41 > 34,6)

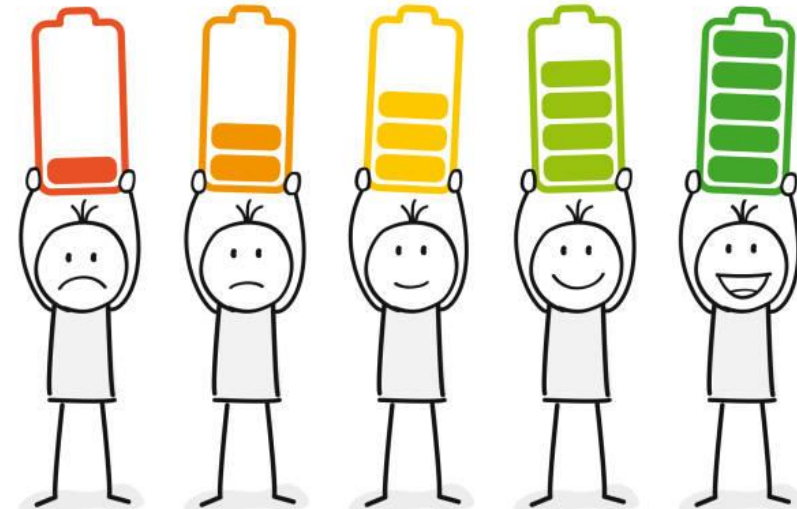


Enjeux - RH

Données OPTL BFC



Reconnaître et impliquer ses salariés



- Améliorer votre politique d'accueil des nouveaux
- Donner les outils et les moyens pour permettre aux salariés de remonter des informations
- Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

Reconnaître et impliquer ses salariés



1. Améliorer votre politique d'accueil des nouveaux

- Mise à disposition d'outils pour accompagner les entreprises
 - *Le cahier de l'accueillant*
 - *La collection TutoPrév' interactif*
- Boîte à outils Prévention des intérimaires et accueil des nouveaux arrivants
 - *Procédure d'accueil*
 - *Supports d'accueil / intégration et formation des nouveaux*
 - *Démarche S&ST avec les agences d'intérim*



Reconnaître et impliquer ses salariés



1. Améliorer votre politique d'accueil des nouveaux

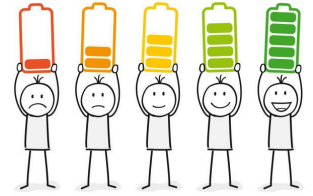
- Former en E-learning vos salariés à la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage



- Informer vos salariés sur les régimes de Prévoyance de branche en place, valoriser vos garanties, évoquer votre participation patronale, Note d'information, newsletter, CSE...

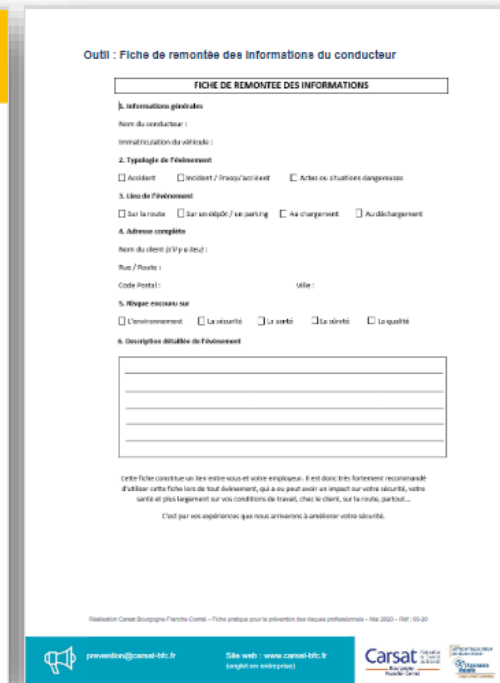
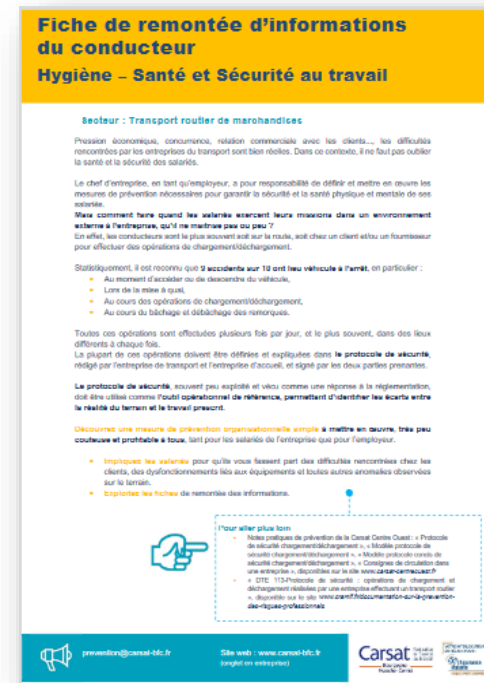
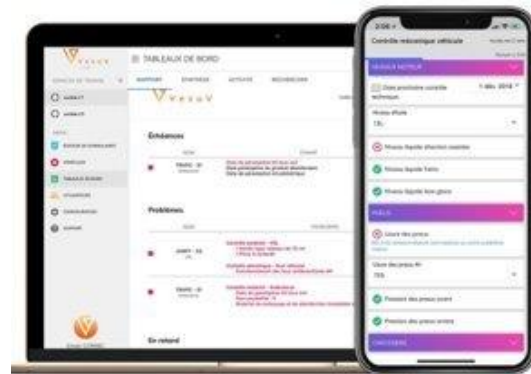


Reconnaître et impliquer ses salariés



2. Donner les outils et les moyens pour permettre à vos salariés de remonter des informations

- Mise à disposition d'une fiche pratique de prévention CARSAT
- Une application dédiée à la remontée des situations dangereuses lors des opérations de chargement /déchargement

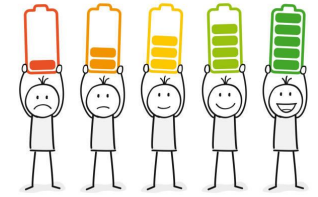


Reconnaître et impliquer ses salariés

3. Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

Exemple : Formation sectorielle animateur Prévention

Transport Routier et Logistique / Acteur Prévention
Secours



Engagement et décisions

Dirigeant



Acteur Prévention
Secours TRM TRV

Source d'information et
besoin opérationnel

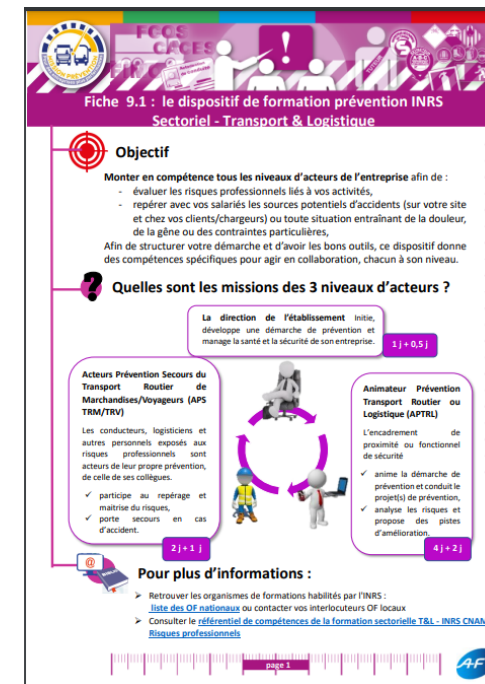
Animateur
Prévention TRL

Anime, organise,
analyse, évalue

Reconnaître et impliquer ses salariés

3. Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

- Une boîte à outils Prévention
 - Programme de formation Santé & Sécurité au Travail
 - Guides et fiches pratiques AFT



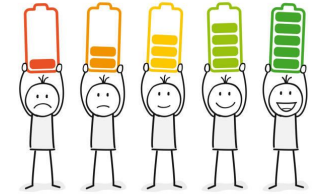
Reconnaître et impliquer ses salariés

3. Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

- Une offre de formation globale dispensée par des organismes de formation partenaires



Reconnaître et impliquer ses salariés



3. Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

- Plan de développement des compétences - 50 salariés
- Formation dans le cadre du programme Transportez-Vous Bien
 - Coût pédagogique financé par le HDS



Des actions pour répondre aux obligations des entretiens professionnels tous les deux ans.

Les formations prévention TVB

Des formations dédiées à la prévention santé

Des formations organisées en intra ou inter-entreprises, visio et e-learning.

Formation Journée (7h)

Acteur de ma santé ⁽¹⁾
Passeport Prévention Santé ⁽²⁾
Prévenir les risques liés aux activités physiques et hygiène de vie
Gestion du stress ⁽¹⁾
Prévention des conflits ⁽¹⁾

Formation Demi-journée (3h30)

Gestes et postures ^{(1) (2)}
Addictologie et hygiène de vie ⁽¹⁾
Sensibilisation hygiène de vie ⁽²⁾
Prévention Distracteurs technologiques ⁽²⁾
Prévention des Addictions ⁽²⁾
Réfèrent Covid-19 ⁽¹⁾

E-learning

Hygiène de vie du conducteur ⁽¹⁾ (1h30)
Gestion du stress ⁽¹⁾ (2h)
Prévention des addictions (25 min)
Risques routiers (1h)
Risques routiers Poids lourds (45 min)
TMS au volant - véhicules légers (20 min)

LE PROGRAMME
TRANSPORTEZ-VOUS
BIEN



Améliorer les conditions de travail de ses salariés



- Identifier vos axes d'amélioration et définir un plan d'action
- Se renseigner sur les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels

Améliorer les conditions de travail de ses salariés



1. Identifier vos axes d'amélioration et définir un plan d'action

- Accompagnement technique lors d'interventions en entreprise sur sollicitation, au travers d'un programme de prévention, etc.
- Accompagnement financier au travers de subventions prévention et de contrats de prévention



Améliorer les conditions de travail de ses salariés



1. Identifier vos axes d'amélioration et définir un plan d'action

Réaliser un état des lieux et définir les actions, outils ou services pour améliorer le fonctionnement de vos équipes

M-Autodiag Par OPCO Mobilités

Réaliser en autonomie un état des lieux RH et compétences

M-Diagnostic RH & Compétences Par OPCO Mobilités

Diagnostiquer l'emploi et les compétences de votre entreprise

M-Accompagnement RH & Compétences Par OPCO Mobilités

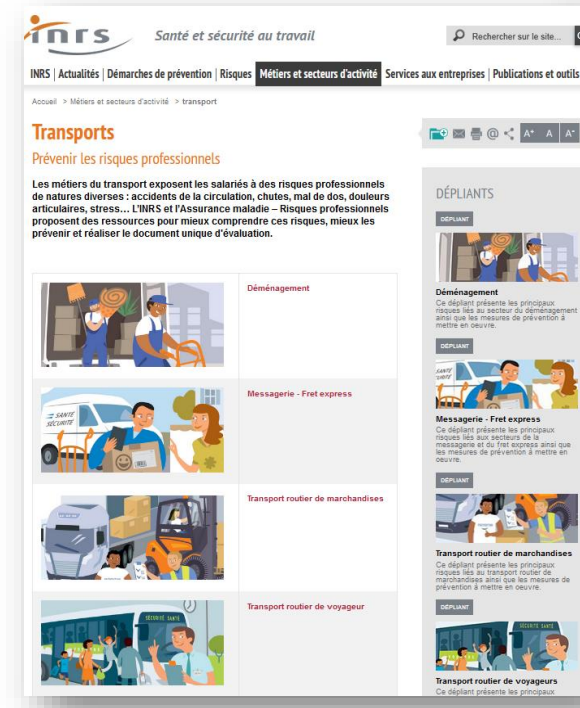
Déployer un plan d'actions sur mesure emploi et compétences

Améliorer les conditions de travail de ses salariés



2. Se renseigner sur les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels

- Des pages thématiques
- Des boîtes à outils Prévention



A retenir

Reconnaître et impliquer ses salariés

1. Améliorer votre politique d'accueil des nouveaux
2. Donner les outils et les moyens pour permettre à vos salariés de remonter des informations
3. Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

Des acteurs professionnels et institutionnels pour vous accompagner

Améliorer les conditions de travail de ses salariés

1. Identifier vos axes d'amélioration et définir un plan d'action
2. Se renseigner sur les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels

Des outils mis à votre disposition en annexe

Annexes

Liste des liens vers les sites et outils concernés

Les participants

Sites des partenaires :

<https://www.aft-dev.com/entreprise>

<https://www.carcept-prev.fr/>

<https://www.carsat-bfc.fr/entreprise/accueil>

<https://www.opcomobilites.fr/>

Reconnaitre et impliquer ses salariés

Améliorer votre politique d'accueil des nouveaux

- [Le cahier de l'accueillant](#)
- [La collection TutoPrév' interactif](#)
- [Fiche Prévention AFT accueil des nouveaux](#)
- [Formation M.Tutorat](#)

Donner les outils et les moyens pour permettre à vos salariés de remonter des informations

- [Fiches pratiques de prévention](#)
- [Appli mobile Vesuv](#)

Former vos salariés pour leur permettre de monter en compétences

- [Offre de formation globale CARSAT](#)
- [Une boîte à outils AFT Transport & logistique](#)
- [La formation sectorielle prévention - APTRL](#)
- [Programme "Transportez-vous bien"](#)
- [Offre de formation globale OPCO Mobilités M.Campus](#)
- [Financements OPCO Mobilités](#)

Annexes

Liste des liens vers les sites et outils concernés

Améliorer les conditions de travail de ses salariés

Identifier vos axes d'amélioration et définir un plan d'action

- [Aides financières destinées aux entreprises](#)
- [CNO C045](#)
- [Mise en œuvre d'une démarche de prévention](#)

Se renseigner sur les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels

- [Entrepôts logistiques](#)
- [Transport routier de marchandises](#)
- [Risques routiers](#)
- [Risques liés aux opérations de chargement et déchargement](#)
- [Métiers du transport](#)

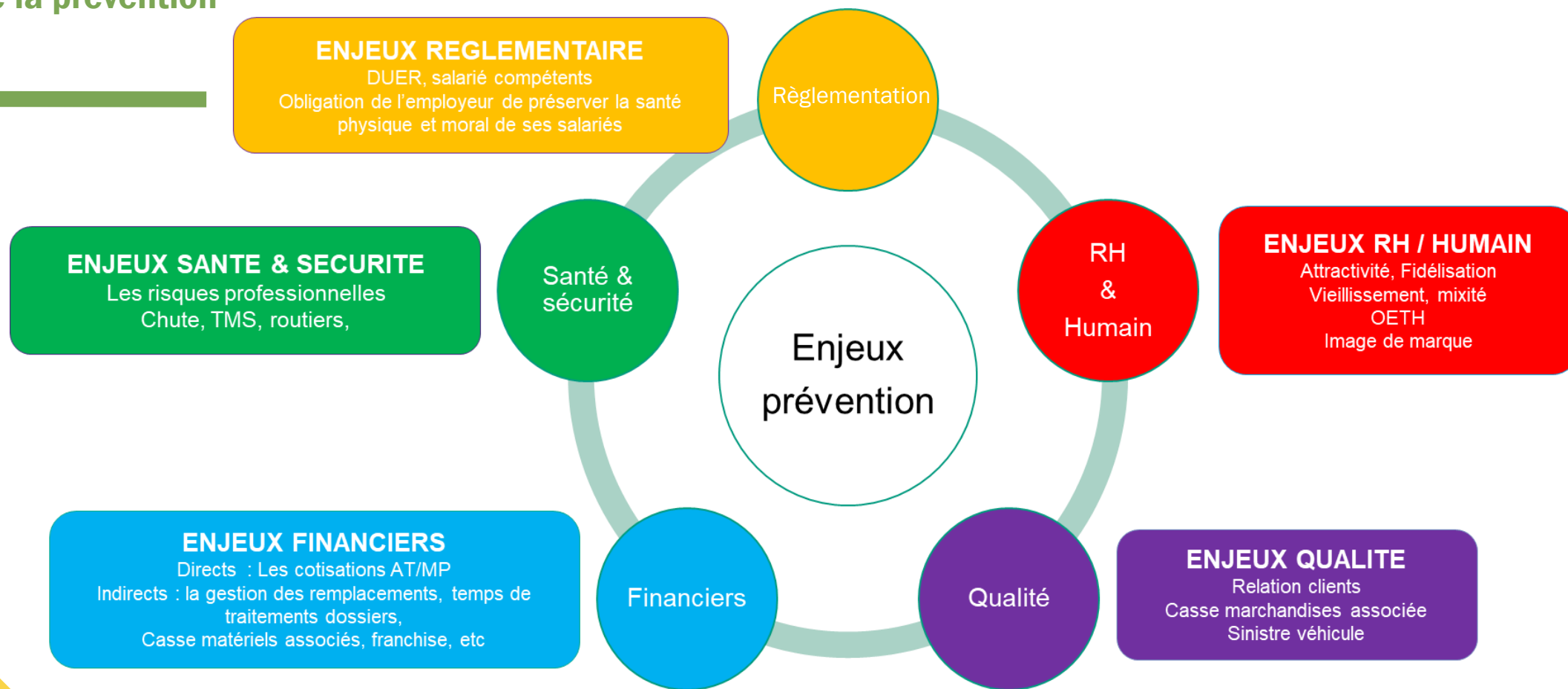
Anticiper vos besoins en emploi et compétences

- [M-Autodiag](#)
- [M- Diagnostic RH et Compétences](#)
- [M-Accompagnement RH et Compétences](#)

Annexes

Agir sur la prévention permet d'améliorer la performance de l'entreprise

Les enjeux de la prévention



Annexes

Coûts moyens AT/MP - 2023

ANNEXE 2

BARÈMES 2023 DES COÛTS MOYENS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET D'INCAPACITÉ PERMANENTE

COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL	COÛTS MOYENS (EN EUROS)									
	CATÉGORIES D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE						CATÉGORIES D'INCAPACITÉ PERMANENTE			
	Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10%	IP de 10% à 19%	IP de 20% à 39%	IP de 40% et plus ou décès de la victime
Industries de la métallurgie (CTN A)	324	581	1 925	5 271	10 147	38 614	2 214	64 842	130 115	676 816
Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	352	521	1 700	4 702	9 199	37 361	2 305	145 402 (Gros oeuvre) (1)		
								167 285 (Second oeuvre) (2)		
								165 306 (Fonctions support) (3)		
Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)							62 193	119 114	549 916	
Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication (CTN C)	267	575	1 818	4 816	9 076	33 588	2 240	63 353	121 611	548 494
Services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D)	388	471	1 515	4 264	8 131	31 109	2 237	54 927	106 658	458 520
Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN E)	474	644	2 023	5 707	10 830	38 801	2 231	64 404	133 722	741 139
Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, de vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres à feu (CTN F)	446	549	1 877	4 936	9 449	35 183	2 259	59 794	117 653	603 015
Commerces non alimentaires (CTN G)	291	513	1 656	4 570	8 510	33 572	2 213	60 045	123 810	593 922
Activités de services 1 (CTN H)	187	444	1 412	4 110	8 114	34 165	2 142	59 322	128 160	603 877
Activités de services 2 (CTN I)	194	400	1 316	3 627	6 896	27 033	2 199	51 588	100 794	416 354

(1) Les activités de gros oeuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.
(2) Les activités de second oeuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.
(3) Les activités de fonction support mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

Annexes

Cadre réglementaire des entretiens professionnels

L'entretien professionnel, fait le lien entre les projets d'évolution du salarié et les orientations stratégiques et opportunités de l'entreprise dans le cadre de sa GPEC. **Il est obligatoire et doit se tenir tous les deux ans avec un entretien bilan appelé « état des lieux » la 6^{ème} année** (réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018).

Il s'agit d'aborder les pistes pour renforcer les compétences et l'employabilité du salarié et d'échanger sur ses perspectives d'évolution.

L'entretien professionnel peut être proposé à l'issue de l'entretien annuel, à condition de le distinguer clairement de ce dernier.

Les bénéficiaires :

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés **ayant au moins deux ans d'ancienneté**, quel que soit leur contrat de travail et la taille de l'entreprise. Les salariés prioritaires sont ceux en CDI, déjà présents dans l'entreprise avant le 5 mars 2014.

Annexes

Cadre réglementaire des entretiens professionnels

Les échéances :

Il doit avoir lieu **une fois tous les deux ans**, avec un entretien « état des lieux » tous les six ans. L'entretien professionnel peut être anticipé dans le cadre d'une reprise de poste (arrêt maladie longue durée, congé maternité...) ou à la demande du collaborateur. L'ancienneté acquise au titre du CDD est prise en compte dans le calcul de l'obligation de mise en œuvre d'un entretien (2 ans) et la gestion des parcours (6 ans).

Les points obligatoirement abordés lors de l'entretien professionnel

- L'évolution professionnelle du salarié
- Le suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle
- L'évaluation de son employabilité
- La réflexion sur son avenir professionnel, le poste occupé et son projet professionnel
- Les informations concernant l'activation de son Compte Personnel de Formation (CPF), les abondements susceptibles d'être financés par la structure, le dispositif gratuit de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Annexes

Cadre réglementaire des entretiens professionnels

Les risques et sanctions :

L'absence d'entretien professionnel **est considérée comme une faute** pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail, sous réserve de l'appréciation du juge (art. L.6323-13 – Inspection du travail ou de la formation).

Jusqu'au 30 septembre 2021, l'employeur avait deux possibilités pour justifier ses obligations :

- Soit justifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus **ET** d'au moins 2 des 3 actions prévues (loi du 5 mars 2014) :
 - 1 action de formation
 - 1 élément de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel)
 - 1 progression salariale OU professionnelle.
- Soit justifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels prévus **ET** d'au moins une formation autre qu'obligatoire.

Annexes

Cadre réglementaire des entretiens professionnels

Depuis le 1^{er} octobre 2021, seule la 2^e option est applicable (tenue effective des entretiens professionnels ET une formation autre qu'obligatoire)

En cas de non-respect de la législation, des pénalités sont appliquées par salarié concerné, pour les structures de 50 salariés et plus ; le compte personnel de formation (CPF) de celui-ci est alors abondé par l'employeur à hauteur de :

- 3 000 euros s'il travaille à temps plein
- 3 900 euros s'il travaille à temps partiel.

Suite au report de l'échéance au 30 juin 2021, l'abondement effectif sur le compte CPF du salarié en cas de non-respect des obligations est à nouveau en vigueur depuis cette date et tient compte des ajustements prévus par les ordonnances.

Même si une structure de moins de 50 salariés n'est pas concernée par les pénalités en vigueur en cas de non-respect des obligations, elle prend tout de même le risque d'être mise en défaut par un salarié licencié n'ayant pas bénéficié de ses droits en matière d'entretien professionnel. De nombreux cas de jurisprudence attestent de ce risque, dans le cadre de poursuites prudhommales avec de lourdes pénalités à la clé pour la structure.

Echanges





Merci

N'oubliez pas de renseigner le questionnaire !



23 mai 2023