

# GROUPE ÉCHO

## Livret d'accueil du stagiaire

[Organisme de formation]

Agence de Lys-Haut Layon | 5 rue Comte de Champagne - 49310 LYS-HAUT-LAYON

Agence d'Angers | 90 rue Fulton - 49000 ANGERS

Agence de Cholet | 6 rue du Président Wilson - 49300 CHOLET

Agence de Troyes | 5 rue du Clos Camus - 10000 TROYES

02 41 85 39 56 | groupe-echo.fr

SAS Olepsys au capital de 10 000€ - SIRET : 808182943 - N° TVA intracommunautaire : FR85808182943

Code NAF / APE 7311Z | RCS Angers

La puissance d'un groupe, la proximité en plus.

ANGERS | TROYES | VIHIERES | CHOLET



# SOMMAIRE

## **À PROPOS DE NOUS**

- Notre histoire
- Notre équipe

## **NOS FORMATEURS**

## **NOS ÉQUIPES**

## **MODALITÉS D'ORGANISATION & D'ÉVALUATION**

- Documents de formation
- Déroulement de la formation
- Évaluation de la formation

## **AGENCE D'ANGERS**

- Plan des locaux
- Nos horaires
- Nous contacter
- Accès à l'agence
- Se restaurer

## **AGENCE DE TROYES**

- Plan des locaux
- Nos horaires
- Nous contacter
- Accès à l'agence
- Se restaurer

## **AGENCE DE VIHIERES**

- Plan des locaux
- Nos horaires
- Nous contacter
- Accès à l'agence
- Se restaurer

## **CONSIGNES ET RÉGLEMENT INTÉRIEUR**

- Règlement intérieur & affichage obligatoire
- Document unique



# À PROPOS DE NOUS

## *notre histoire*

Le groupe écho est un groupement d'agence de communication globale. Nos expertises sont transversales et se répartissent sur la stratégie, la création graphique, le web, le référencement, la vidéo et l'événementiel. Cette distinction présente de nombreux intérêts pour nos clients. Nos collaborateurs analysent votre projet avec la réalité du marché et de la concurrence, tout en mesurant l'efficacité des actions menées. Nous devenons bien plus qu'une agence de communication, mais un partenaire à part entière. Nos énergies sont déployées sur les agences de communication d'Angers, de Troyes et de Cholet. Ce triptyque concentre les compétences de nos collaborateurs pour les déployer au meilleur moment.

## *notre équipe*

Une équipe de 14 collaborateurs animés par une même vision : maîtriser son métier avant de le vendre ! Avec près de 50 ans d'expérience réunies, très complémentaires dans leurs compétences, Jean-Mathias CANTEL et Maryline CESBRON (direction générale) ont acquis une maîtrise complète de la chaîne graphique et de tous ses métiers transverses. À pied d'œuvre quotidiennement pour leurs équipes, ils s'assurent que la forme soit toujours au service du fond, pour atteindre vos objectifs.





**Maryline**  
**CESBRON**

Directrice artistique  
Formatrice réseaux sociaux



**Jean-Mathias**  
**CANTEL**

Directeur commercial  
Formateur réseaux sociaux



**Claire**  
**DRUJON**

Directrice Agence Troyes  
Formatrice réseaux sociaux



**Fanny**  
**REULIER**

Responsable studio  
Formatrice back office

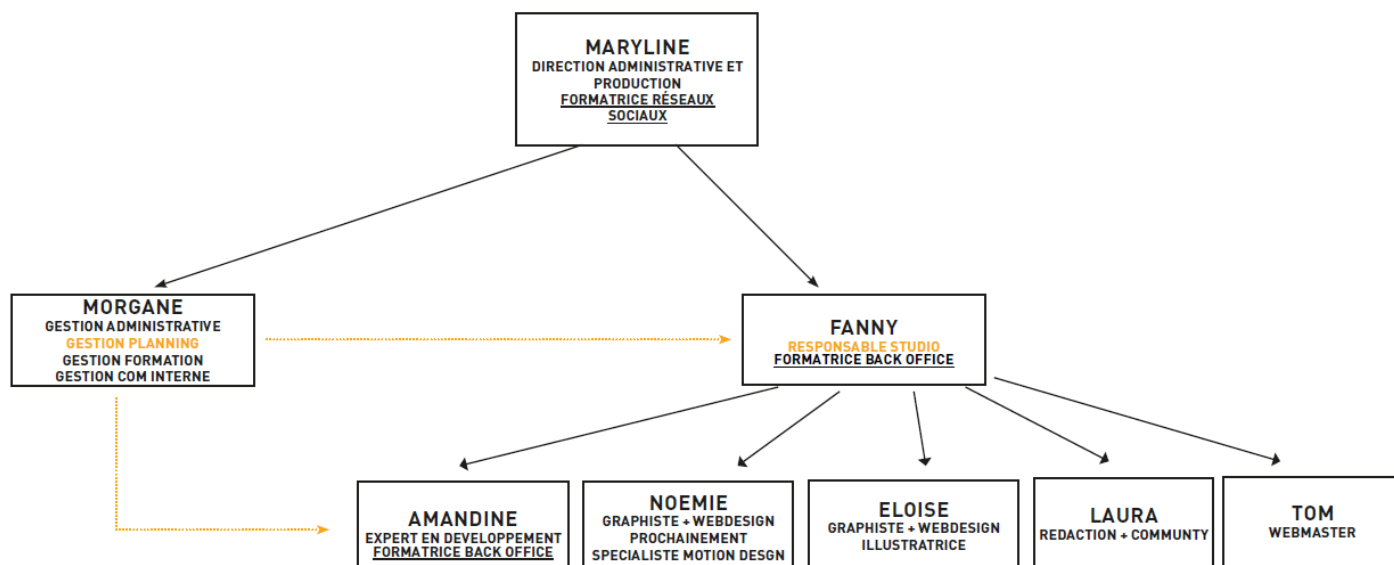


**Amandine**  
**FACQUE**

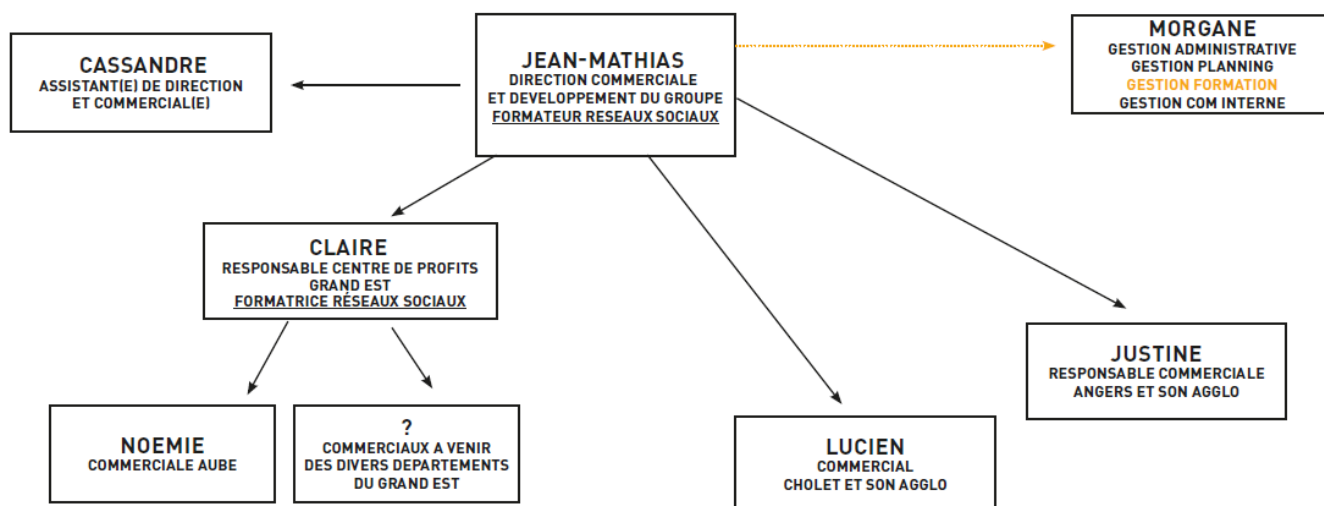
Développeuse  
Formatrice back office







## PRODUCTION



## COMMERCE

# MODALITÉS D'ORGANISATION ET D'ÉVALUATION

## ***Documents de formation obligatoires.***

### **AVANT**

- Devis & Programme de formation *à signer et prendre connaissance*
- Convention de formation *à remplir et à signer*
- Bulletin d'inscription *à remplir et à signer*
- Questionnaire de pré-requis *à remplir et à signer*
- Convocation *signée par le Groupe Echo*

### **PENDANT**

- Cas pratique *réalisé par le formateur*
- QCM de formation *à remplir en fin de formation pour validation*
- Feuille d'émargement *à signer chaque demi-journée*
- Attestation d'assiduité *remplie et signée par le formateur*
- Questionnaire à chaud *à remplir et à signer*
- Procédure d'analyse de formation *à remplir et à signer*

### **APRES**

- Questionnaire à froid *à remplir et à signer*
- Facture acquittée *à remplir en fin de formation pour validation*

L'ensemble de ces documents constitue un aspect obligatoire dans le cadre de notre démarche qualité. Ils permettent aux formateurs du Groupe Echo d'émettre des plans d'actions grâce à des dépouillements d'enquête réalisés aux préalables.

Nous vous prions d'en prendre bonne note et de suivre précisément cette formalité.

## ***Déroulement de la formation.***

Les formations proposées par le Groupe Echo sont encadrées et se déroulent en plusieurs étapes :

1. **Accueil** du/des stagiaire(s), présentation des locaux et de la salle de formation
2. **Présentation** du/des formateur(s) et de la formation en sa globalité
3. **Rappel** des pré-requis grâce aux questionnaires préalablement remplis
4. **Début** de la formation
5. **Cas pratique(s)** en cours de formation durant les étapes clés à valider
6. **QCM** de fin de formation permettant sa validation grâce à une note  $\geq$  à 5/10

Le formateur est à votre disposition pour répondre à l'ensemble de vos questions durant toute la durée de votre formation. Il vous accompagne dans sa validation et son acquisition la plus complète.



## ***Évaluation de la formation.***

Avant d'évaluer l'acquisition des compétences, le formateur vous proposera des cas pratiques en cours de formation à chaque étape clé. Ils pourront prendre tout type de forme : application, prise en main, préparation d'un projet... l'objectif est d'assurer l'assimilation de chaque étape avant de passer à la suivante.

Pour assurer la pleine acquisition des savoirs transmis durant la formation, le Groupe Echo vous propose un questionnaire de fin de formation.

Il se présente sous forme de QCM (questionnaire à choix multiples) et vous est transmis à la fin de la dernière demi-journée de formation.

Le QCM est composé de 10 questions indépendantes. Chaque question offre 3 possibilités de réponses.

Vous disposerez du temps nécessaire pour le remplir.

Le formateur prendra ensuite connaissance du/des questionnaire(s) en reprenant avec vous le(s) points manqué(s).

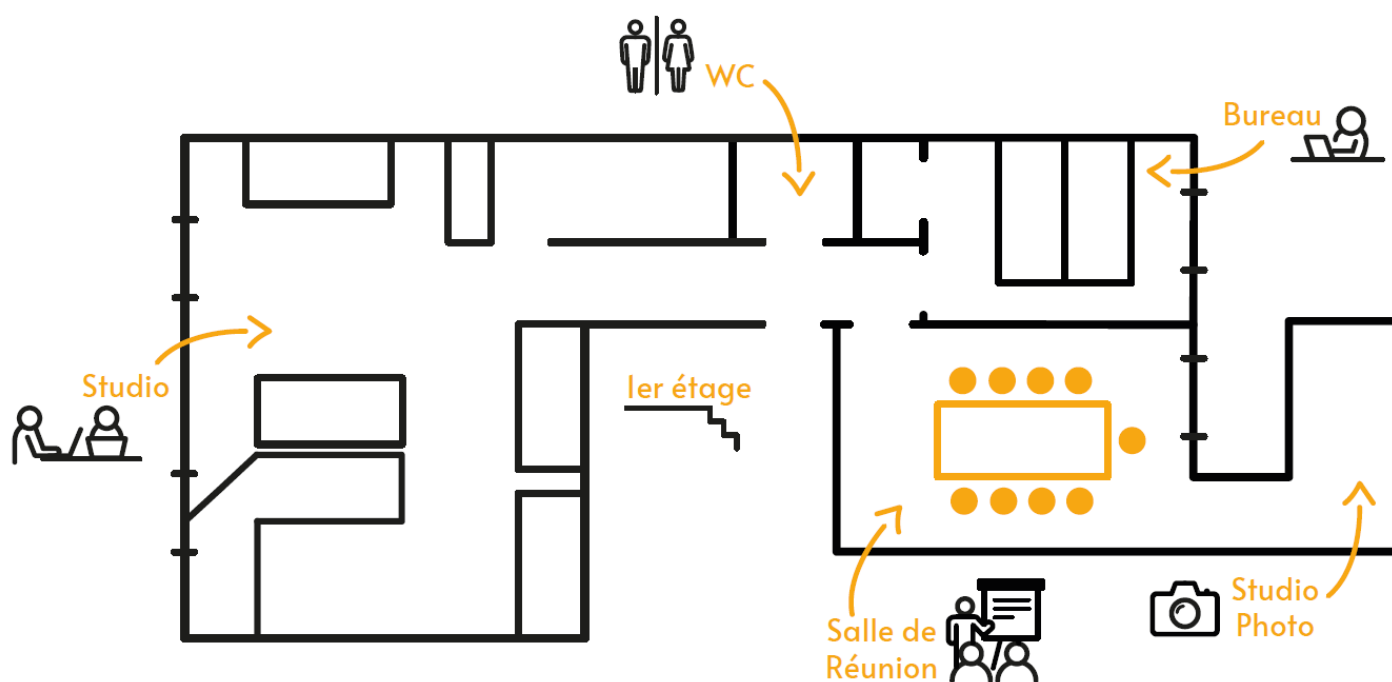
Une note  $>$  ou  $=$  à 5/10 validera l'obtention de la formation. Un diplôme de formation vous sera envoyé dans les quelques jours qui la suivent.

Les formateurs du Groupe Echo mettent tous leurs savoir-faire et toutes leurs compétences à votre service pour vous proposer des formations accessibles et profitables pour votre futur et celui de votre entreprise.



# **AGENCE D'ANGERS 90 RUE FULTON**

# PLAN DES LOCAUX



## NOS HORAIRES

Notre agence d'Angers est ouverte :

- Du lundi au vendredi
- **De 9h à 12h et de 14h à 18h**

(les horaires peuvent varier en fonction des nouvelles mesures applicables dans le cadre des réglementations covid-19)

Le formateur vous accueillera lors de votre arrivée pour vous accompagner dans la salle de formation.

Dans le cas d'une formation visio, un lien Teams vous sera envoyé au moment de la signature de la convention. Le formateur lancera la réunion quelques minutes avant son commencement.

## NOUS CONTACTER

Pour toute demande, vous pouvez contacter Morgane FUZEAU, Responsable Gestion des Formations au **02 41 85 39 56** ou par mail à l'adresse **m.fuzeau@groupe-echo.fr**

Pour toute autre demande spécifique à votre formation, vous pouvez directement contacter votre formateur :

**Jean-Mathias CANTEL** : 06 51 68 72 48 | jm.cantel@groupe-echo.fr

**Maryline CESBRON** : 06 52 14 25 26 | m.cesbron@groupe-echo.fr

**Claire DRUJON** : 07 87 48 17 48 | c.drujon@groupe-echo.fr

**Fanny REULIER** : 07 69 32 59 33 | f.reulier@groupe-echo.fr

**Amandine FACQUE** : 03 10 94 00 10 | a.facque@groupe-echo.fr



# ACCES À L'AGENCE ANGERS

Agence d'Angers | 90 rue Fulton  
49000 Angers



Notre agence d'Angers est située en centre ville d'Angers, à deux pas de la gare Saint Laud.

Elle est accessible par :

- Train (Gare Saint Laud)
- Tramway (Ligne A - Arrêt "Les Gares")
- Bus (Lignes 1/1d/1s/4 - Arrêt "Les Gares")
- Voiture (places de parking payantes rue Fulton et gratuites dans les rues adjacentes)





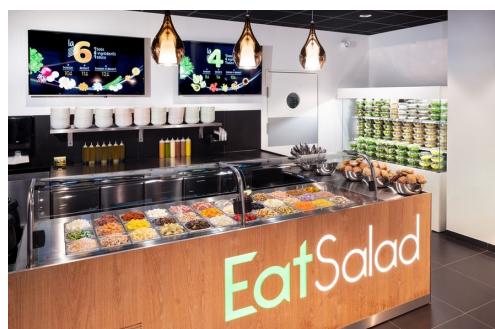
## Ker Juliette

À l'intérieur de la Gare Saint Laud  
30s à pieds de l'agence



## Boulangerie de la Gare

2 place de la Gare  
2mn à pieds de l'agence



## Eat Salad

11 rue Auguste Gautier  
5mn à pieds de l'agence

Vous pouvez vous restaurer **sur place**, au sein de l'agence. Une salle est à votre disposition avec :

- Microonde
- Frigo
- Couverts



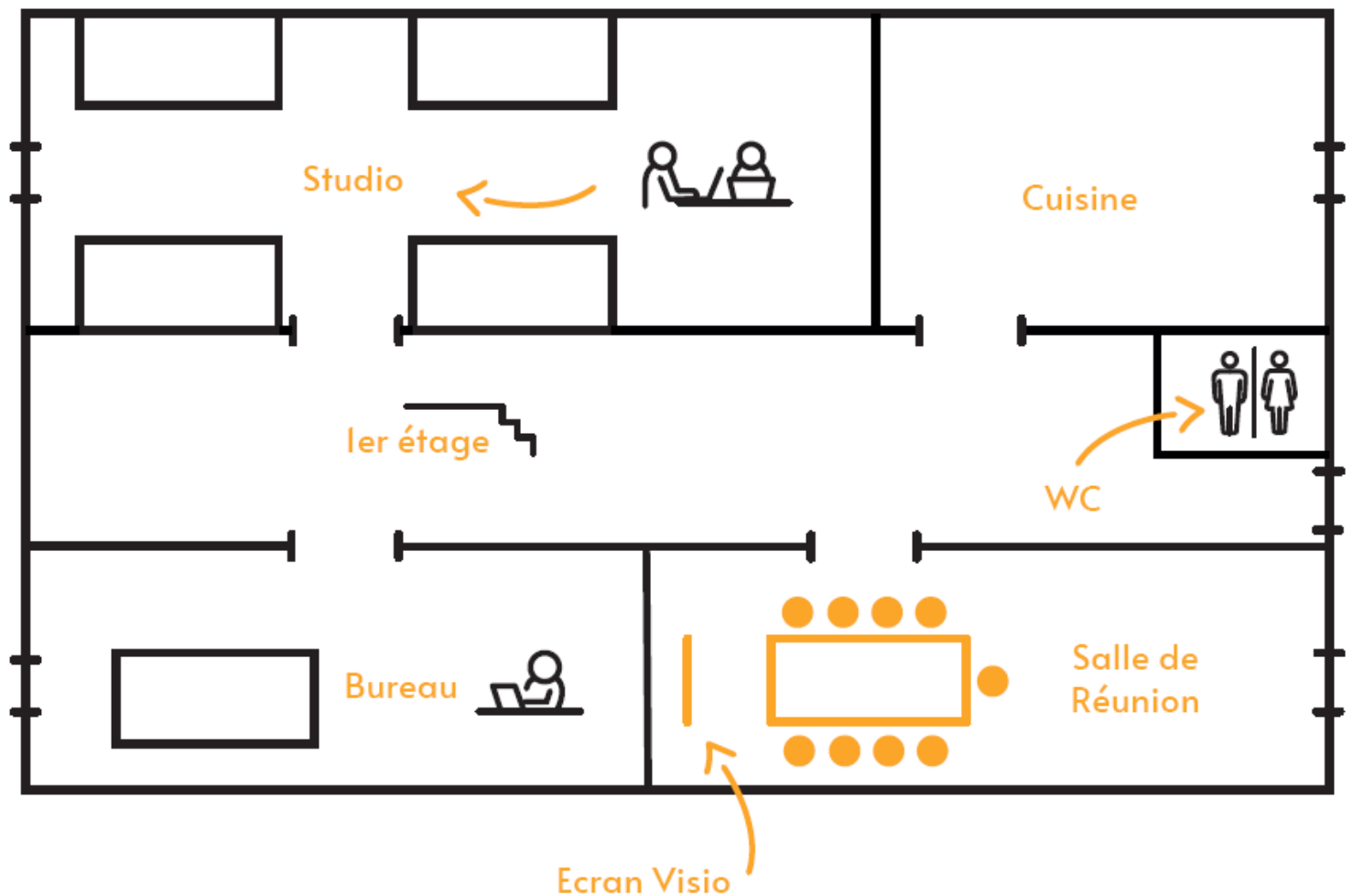
Des plateaux repas sont également proposés et adaptés à tout type de régime alimentaire par notre prestataire Cap Délice - 06 25 93 12 84

En vue de la situation covid-19, des mesures sanitaires sont en place pour vous restaurer en toute sécurité et dans le respect des gestes barrière.



**AGENCE DE TROYES  
5 RUE DU CLOS CAMUS**

# PLAN DES LOCAUX



## NOS HORAIRES

Notre agence de Troyes est ouverte :

- Du lundi au vendredi
- **De 9h à 12h30 et de 14h à 17h30**

(les horaires peuvent varier en fonction des nouvelles mesures applicables dans le cadre des réglementations covid-19)

Le formateur vous accueillera lors de votre arrivée pour vous accompagner dans la salle de formation.

Dans le cas d'une formation visio, un lien Teams vous sera envoyé au moment de la signature de la convention. Le formateur lancera la réunion quelques minutes avant son commencement.

## NOUS CONTACTER

Pour toute demande, vous pouvez contacter Morgane FUZEAU, Responsable Gestion des Formations au **02 41 85 39 56** ou par mail à l'adresse **m.fuzeau@groupe-echo.fr**

Pour toute autre demande spécifique à votre formation, vous pouvez directement contacter votre formateur :

**Jean-Mathias CANTEL** : 06 51 68 72 48 | jm.cantel@groupe-echo.fr

**Maryline CESBRON** : 06 52 14 25 26 | m.cesbron@groupe-echo.fr

**Claire DRUJON** : 07 87 48 17 48 | c.drujon@groupe-echo.fr

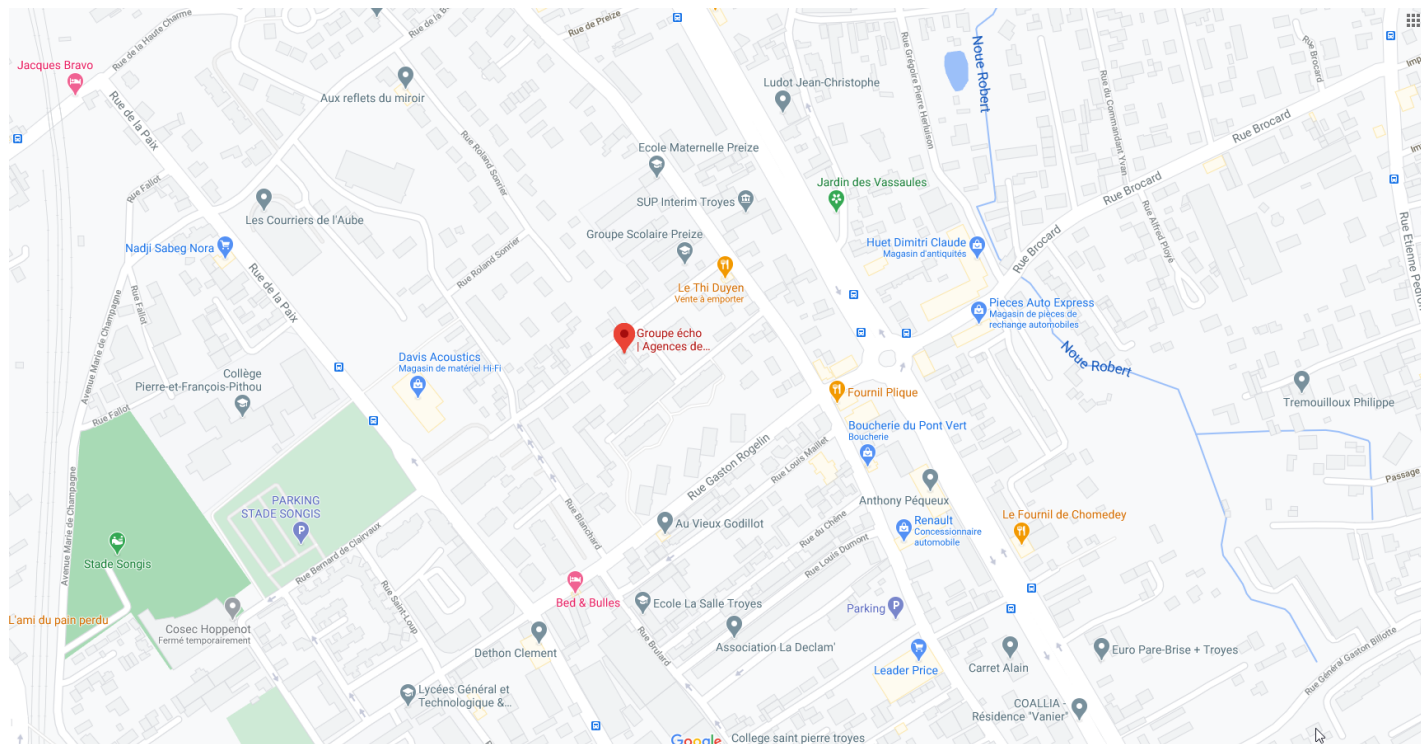
**Fanny REULIER** : 07 69 32 59 33 | f.reulier@groupe-echo.fr

**Amandine FACQUE** : 03 10 94 00 10 | a.facque@groupe-echo.fr



# ACCES À L'AGENCE TROYES

Agence de Troyes | 5 rue du Clos Camus  
10000 Troyes



Notre agence de Troyes est située à quelques minutes de l'hypercentre.

Elle est accessible par :

- Train (Gare de Troyes à 15mn à pieds de l'agence)
- Bus (Lignes 2 et 3)
- Voiture (places de parking gratuites rue du Clos Camus)





## Fournil Plique

126 rue de Preize

2mn à pieds de l'agence



## Le Fournil de Chomedey

8 avenue Chomeday de Maisonneuve

2mn à pieds de l'agence



## L'ami du pain perdu

140 avenue du général Leclerc

10mn à pieds de l'agence

Vous pouvez vous restaurer **sur place**, au sein de l'agence. Une salle est à votre disposition avec :

- Microonde
- Frigo
- Couverts

Des plateaux repas sont également proposés et adaptés à tout type de régime alimentaire.

En vue de la situation covid-19, des mesures sanitaires sont en place pour vous restaurer en toute sécurité et dans le respect des gestes barrière.

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## AFFICHAGE OBLIGATOIRE

### NUMEROS UTILES

Service d'urgence le plus proche :  
CH de TROYES - Hôpital  
Simone VEIL

SAMU : 15  
Police / Gendarmerie : 17  
Pompiers : 18  
Toutes urgences : 112  
HALDE : 08 1000 5000  
Centre anti-poison : 03.83.32.36.36



Inspection du travail :  
Nom de l'inspecteur :  
Adresse : 2 rue Fernand Giroux  
10 000 TROYES  
Téléphone : 03.25.71.83.00  
Horaires : 9h-12h 14h-18h  
Médecine du travail :  
Adresse : 4 rue de la montée St  
Pierre 10000 TROYES  
Téléphone : 03.25.76.24.70  
Horaires : 9h-12h 14h-18h

### CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

Nom des intervenants :  
Claire DRUTON  
Nombre d'extincteurs : 4  
Localisation : Entrée - Couloir -  
1er étage - 2e étage  
Points de rassemblement : Porte d'entrée  
ou terrasse



#### Evacuation des lieux, consignes :

- ne pas paniquer, garder son calme,
- rejoindre le point de rassemblement et vous assurer que vos collègues sont bien présents,
- au déclenchement de l'alerte, dirigez-vous calmement vers l'issue de secours la plus proche, ne retournez pas chercher vos affaires personnelles,
- toujours toucher la porte avant de l'ouvrir, si elle est brûlante ne pas l'ouvrir et passer par une autre sortie,
- Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol,
- Signaler aux secours toute personne absente.

### HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL

Lundi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Mardi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Mercredi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Jeudi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Vendredi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Samedi : de ..... h à ..... h et de ..... h à ..... h

### CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective applicable dans l'entreprise :  
"Publicité et assimilées"  
Lieu de consultation : cuisine

### EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Art. L. 3221-1. Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.  
Art. L. 3221-2. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.  
Art. L. 3221-3. Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.  
Art. L. 3221-4. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.  
Art. L. 3221-5. Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.  
Art. L. 3221-6. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.  
Art. L. 3221-7. Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.  
La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.  
Art. R. 3221-1. L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6. Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.  
En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

### TEXTES APPLICABLES A L'ENTREPRISE

Document unique d'évaluation des risques :  
Lieu de consultation : cuisine  
Heures et jours de consultation : du lundi au  
vendredi 9h-12h 14h-18h  
Règlement intérieur :  
Lieu de consultation : cuisine  
Heures et jours de consultation : du lundi au  
vendredi 9h-12h 14h-18h  
Accords collectifs applicables :  
Accords sur :  
Lieu de consultation :  
Heures et jours de consultation :

### LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Article 223-33. I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétitive, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'utiliser de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;  
Article 223-33-2. Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.  
Article 225-1. Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de leur origine, de leur situation de famille, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.  
Article 225-2. La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.  
Article 225-3. Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables : 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ; 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'aptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ; 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ; 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.  
Article 225-3-1. Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.  
Article 225-4. Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont : 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ; 2° Les peines mentionnées aux 3°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

### INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER



Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le :  
**39 89**  
(0,10€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

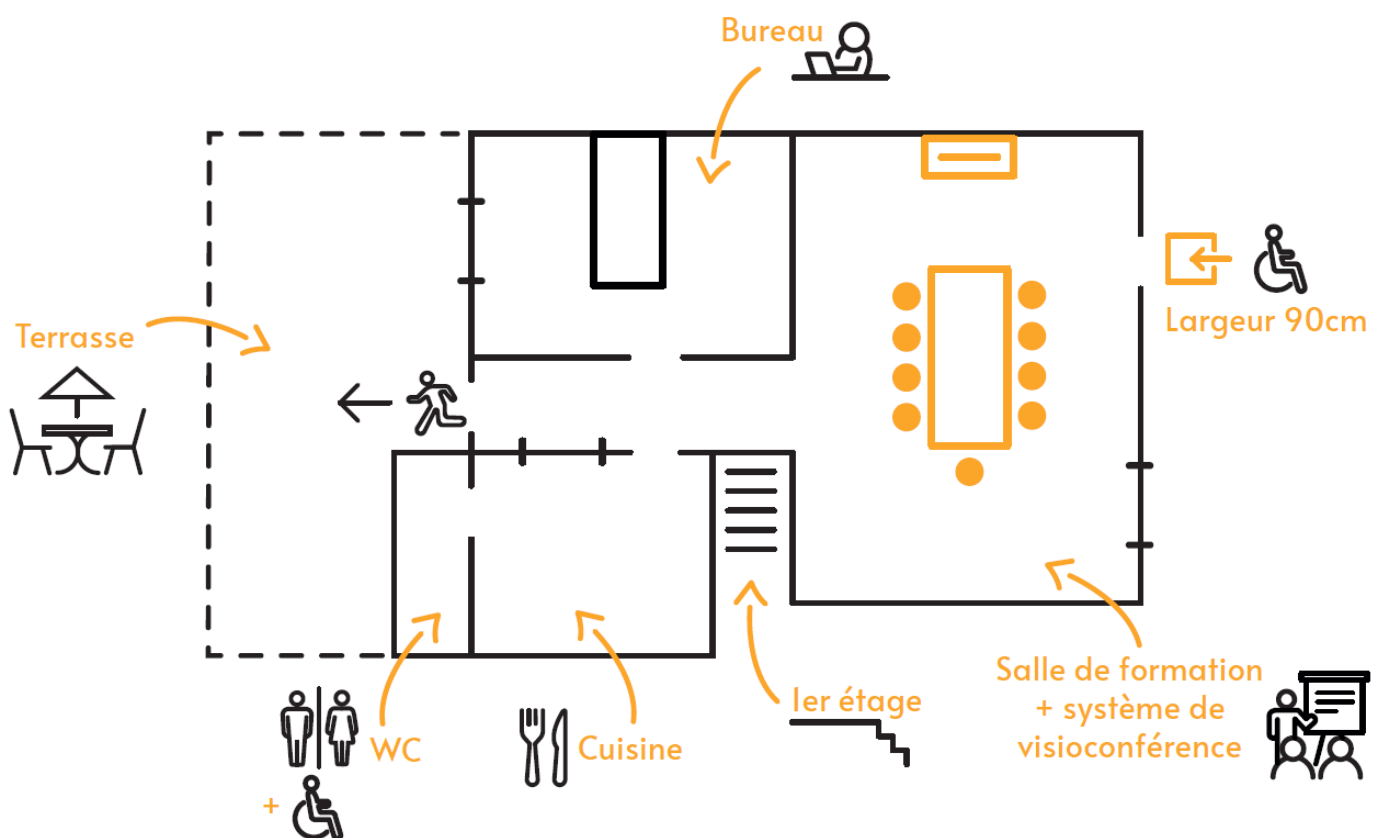
Décret n° 2006 - 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.  
Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.





**AGENCE DE VIHIER  
5 RUE DU COMTE DE  
CHAMPAGNY**

# PLAN DES LOCAUX





## NOS HORAIRES

Notre agence de Vihiers est ouverte :

- Du lundi au vendredi
- **De 9h à 12h et de 14h à 18h**

(les horaires peuvent varier en fonction des nouvelles mesures applicables dans le cadre des réglementations covid-19)

Le formateur vous accueillera lors de votre arrivée pour vous accompagner dans la salle de formation.

Dans le cas d'une formation visio, un lien Teams vous sera envoyé au moment de la signature de la convention. Le formateur lancera la réunion quelques minutes avant son commencement.

## NOUS CONTACTER

Pour toute demande, vous pouvez contacter Morgane FUZEAU, Responsable Gestion des Formations au **02 41 85 39 56** ou par mail à l'adresse **m.fuzeau@groupe-echo.fr**

Pour toute autre demande spécifique à votre formation, vous pouvez directement contacter votre formateur :

**Jean-Mathias CANTEL** : 06 51 68 72 48 | jm.cantel@groupe-echo.fr

**Maryline CESBRON** : 06 52 14 25 26 | m.cesbron@groupe-echo.fr

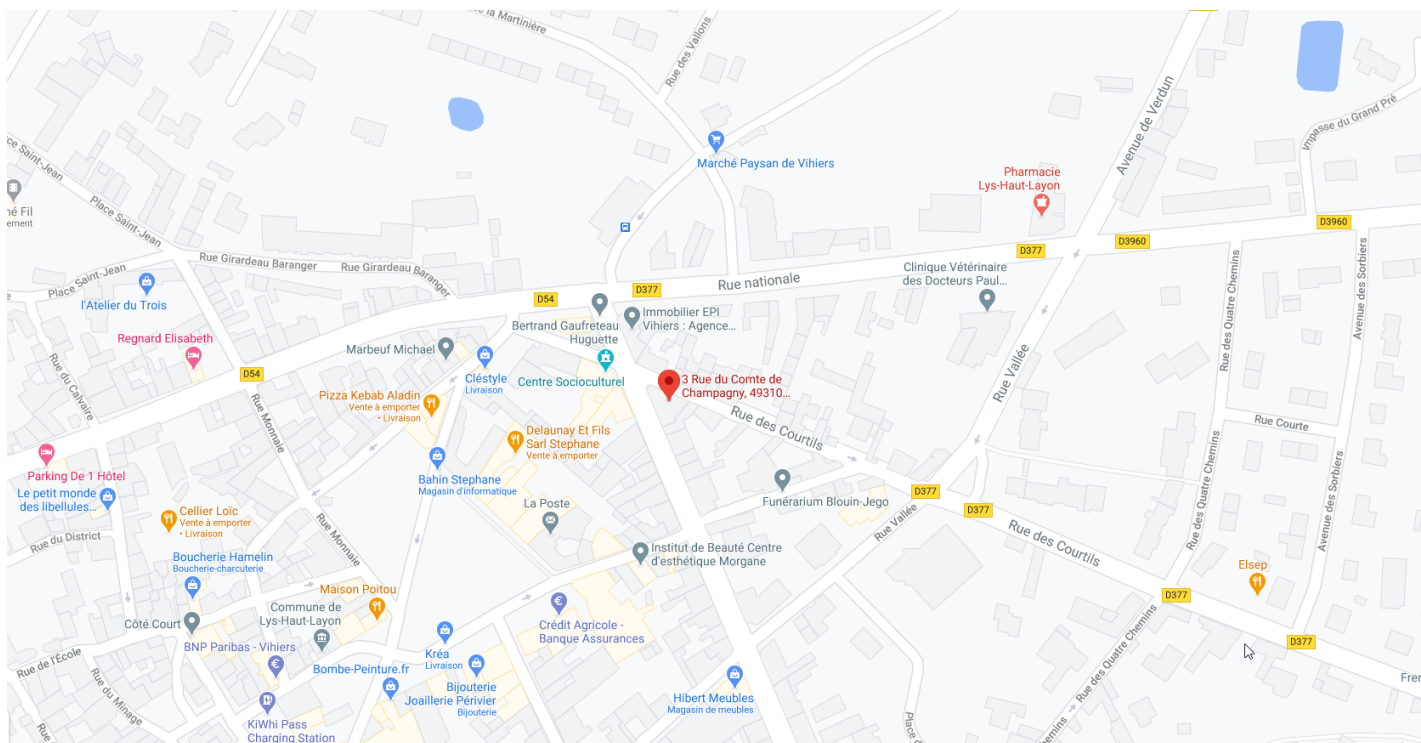
**Claire DRUJON** : 07 87 48 17 48 | c.drujon@groupe-echo.fr

**Fanny REULIER** : 07 69 32 59 33 | f.reulier@groupe-echo.fr

**Amandine FACQUE** : 03 10 94 00 10 | a.facque@groupe-echo.fr

# ACCES À L'AGENCE VIHIER

Agence de Vihiers | 5 rue du Comte de Champagny  
49310 Lys-Haut-Layon



Notre agence de Vihiers est située à quelques minutes de l'hypercentre.

Elle est accessible par :

- Voiture (places de parking gratuites rue du Comte de Champagny)



## Maison Poitou - Boulangerie

2 rue Beaurepaire  
2mn à pieds de l'agence



## L'étape gourmande

8 avenue Chomeday de Maisonneuve  
2mn à pieds de l'agence



## L'ami du pain perdu

140 avenue du général Leclerc  
10mn à pieds de l'agence

Vous pouvez vous restaurer **sur place**, au sein de l'agence. Une salle est à votre disposition avec :

- Microonde
- Frigo
- Couverts

Des plateaux repas sont également proposés et adaptés à tout type de régime alimentaire.

En vue de la situation covid-19, des mesures sanitaires sont en place pour vous restaurer en toute sécurité et dans le respect des gestes barrière.

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## NUMEROS UTILES

Service d'urgence le plus proche :  
CHU Angers - 4 rue Larrey - 49000 ANGERS

SAMU : 15  
Police / Gendarmerie : 17  
Pompiers : 18  
Toutes urgences : 112  
HALDE : 08 1000 5000  
Centre anti-poison : 02 41 48 21 21



Inspection du travail :  
Nom de l'inspecteur : .....  
Adresse : .....

Téléphone : .....  
Horaires : .....  
Médecine du travail :  
Adresse : 25 rue Carl Linné  
49000 ANGERS  
Téléphone : 02 41 47 92 92  
Horaires : 8h30-12h / 13h30-18h00 sauf le wk

## CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

Nom des intervenants : .....  
Nombre d'extincteurs : .....  
Localisation : .....  
Points de rassemblement : .....



### Evacuation des lieux, consignes :

- ne pas paniquer, garder son calme,
- rejoindre le point de rassemblement et vous assurer que vos collègues sont bien présents,
- au déclenchement de l'alerte, dirigez-vous calmement vers l'issue de secours la plus proche, ne retournez pas chercher vos affaires personnelles,
- toujours toucher la porte avant de l'ouvrir, si elle est brûlante ne pas l'ouvrir et passer par une autre sortie,
- Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol,
- Signaler aux secours toute personne absente.

## HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Lundi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Mardi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Mercredi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Jeudi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h  
Vendredi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h

## CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective applicable dans l'entreprise :  
Publicité

Lieu de consultation : Dans la réserve (derrière la salle de réunion)

## EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

**Art. L. 3221-1.** Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3221-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

**Art. L. 3221-2.** Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Art. L. 3221-3.** Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Art. L. 3221-4.** Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Art. L. 3221-5.** Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Art. L. 3221-6.** Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

**Art. L. 3221-7.** Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle qui comportait la disposition entachée de nullité.

**Art. R. 3221-1.** L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

## TEXTES APPLICABLES A L'ENTREPRISE

**Document unique d'évaluation des risques :**  
Lieu de consultation : Dans la réserve (derrière la salle de réunion)  
Heures et jours de consultation : Du lundi au vendredi  
9h-12h / 14h-18h  
**Règlement intérieur :**  
Lieu de consultation : Dans la réserve (derrière la salle de réunion)  
Heures et jours de consultation : Du lundi au vendredi  
9h-12h / 14h-18h  
**Accords collectifs applicables :**  
Accords sur : /  
Lieu de consultation : Dans la réserve (derrière la salle de réunion)  
Heures et jours de consultation : Du lundi au vendredi  
9h-12h / 14h-18h

## LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

**Article 223-33.** L'harcelement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Il - Les faits mentionnés aux 1° et 2° sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la particularité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;

**Article 223-33-2.** Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

**Article 225-1.** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**Article 225-2.** La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende lorsque l'acte consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 4134-4 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75.000 € d'amende.

**Article 225-3.** Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables : 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'insécurité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ; 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'aptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ; 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la dignité, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ; 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

**Article 225-3-1.** Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

**Article 225-4.** Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont : 1° l'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ; 2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article 131-36.

## INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER



Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le :  
**39 89** (p.19csmn, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

Décret n°2006 - 1288 du 13 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Loi 2016-41 du 28 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.





## Document unique d'évaluation des risques professionnels

**Agence de communication**

Établissement :

Réalisation du :

Décret n° 2001-1016 du 5 Novembre 2001

Ce document ne peut faire l'objet d'aucune reproduction, même partielle, ni exploitation, sans autorisation des éditeurs, auteurs et ayants droit. Toute mise en réseau, toute rediffusion, sous quelque forme que ce soit est interdite. La violation de ces dispositions expose le contrevenant, et toutes les personnes responsables, à des actions judiciaires en contrefaçon, sanctionnées civilement et pénalement. Droits de reproduction et de diffusion réservés.

|                       |                                                       |                                     |            |
|-----------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>Émetteur :</b>     | <b>MARYLINE CESBRON</b><br><b>JEAN-MATHIAS CANTEL</b> | <b>Date :</b><br><b>Signature :</b> | 19/10/2020 |
| <b>Destinataire :</b> | Personnel de l'entreprise                             |                                     |            |

Le *document unique d'évaluation des risques professionnels et de la pénibilité* est présent en intégralité dans la salle de formation. Vous y aurez accès durant toute la durée de la formation et pourrez le consulter dès que nécessaire.