



### L'info express...

- Le client du mois : Trelleborg,
- Réforme des heures supplémentaires,
- L'embauche des personnes handicapées,
- Le bilan des bilans,
- Bienvenue à Jennifer,
- Atlantic conseil recrute,
- Nos formations.



En 1966, l'usine CPIO (Compagnie des Produits Industriels de l'Ouest) est créée dans le cadre de la décentralisation de la Régie Renault à Nantes. Suite à diverses cessions et à la fusion récente de SORATECH et POLYSPACE, l'entité juridique **TRELLEBORG NANTES** est créée en 2006.

Trelleborg est le nom d'une ville en Suède située près de Malmö où fut créée la 1<sup>ère</sup> fabrique de pneumatiques suédois.

Le groupe Trelleborg compte 24 000 personnes présentes dans 40 pays à travers le monde, un chiffre d'affaires de 2.7 Milliards d'euros et comprend 4 divisions :

- Trelleborg Automotive (1/3 de l'activité),
- Trelleborg Sealing Solutions,
- Trelleborg Engineering,
- Trelleborg Wheel Systems.

Le site de Nantes est spécialisé dans la **fabrication de pièces pour l'automobile** :

- antivibratoire : silentbloks, pièces de liaisons sol, soufflets de cardan,
- fluides et solutions acoustiques : durites, lignes d'admission d'air, vases d'expansions, pièces de soubassement...

Sur le site de Nantes les salariés sont répartis dans quatre sociétés distinctes, appartenant à 2 unités de la division automobile :



- antivibratoire (AVS) : MODYN et PRODYN,
- fluides et solutions acoustiques : TRELLEBORG Nantes et TFAS.

Ses clients sont les constructeurs automobiles européens et leurs sous traitants.

Trelleborg est fier de ses valeurs fondamentales : **orientation client, performance, innovation et responsabilité**. Chacune de ces valeurs est représentée par un des quatre triangles du logo.

C h i f f r e s c l é s

**1 100 salariés à Nantes**  
**155 Millions de CA sur le site**

Trelleborg Nantes met actuellement en place une **démarche compétence** visant à accompagner les changements prévisibles de l'activité, face aux contraintes du marché de la construction automobile. **L'objectif est d'adapter les compétences des salariés pour garantir le niveau de performance de l'entreprise** afin de répondre aux exigences toujours plus fortes de ses clients.

Mais le but est également de **maintenir « l'employabilité » des salariés** et en particulier pour les plus fragiles d'entre eux, ceux qui sont plus âgés dont la qualification est moindre ou qui occupent des métiers sensibles c'est-à-dire en déclin.

Au delà de la démarche compétence, Trelleborg a également mis en place des actions spécifiques pour lesquelles nous avons le plaisir de les accompagner : bilans de compétences et création d'un pôle d'accompagnement à la mobilité.

### Pour en savoir plus :

Trelleborg Nantes SAS  
ZI Nantes Carquefou  
BP 90409  
44474 Carquefou Cedex  
Tel : 02 40 68 64 51  
Fax : 02 40 68 62 86

Site Internet : [www.trelleborg.com](http://www.trelleborg.com)

## REFORME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

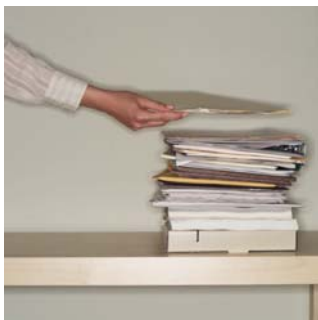
### Information annuelle à l'Inspecteur du travail

Si le recours aux heures supplémentaires a toujours été encadré par les textes, en pratique, les entreprises prenaient quelques libertés, notamment avec les formalités déclaratives.

Désormais, ces mauvaises habitudes vont devoir disparaître, l'application

stricte de la nouvelle loi sur les heures supplémentaires conditionnant le bénéfice des réductions pour l'entreprise et des exonérations pour les salariés.

**Pour faire effectuer des heures supplémentaires à ses salariés, l'employeur est tenu d'informer chaque année l'inspection du travail de son intention. Cette formalité n'était pas toujours remplie, aujourd'hui elle va conditionner l'application des avantages.**



### Fichier récapitulatif

Le **décompte des heures supplémentaires effectuées chaque mois** par les salariés devra également être plus rigoureux. L'approximation ne sera pas tolérée par les inspecteurs des Urssaf qui pourraient, le cas échéant demander le remboursement des sommes déduites tant par l'employeur que par son employé.



La nouvelle loi impose d'ailleurs aux entreprises de **tenir à jour un fichier contenant pour chaque salarié, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires** qu'il a effectué, ainsi que **le mois** au cours duquel elles ont été rémunérées.

Sur le fichier, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires doit également figurer, en faisant apparaître **les différents taux de majoration.**

### Majorations heures supplémentaires

La nouvelle loi sur les heures supplémentaires a unifié le **taux de majoration.**

Quelle que soit la taille de l'entreprise, **les huit**

**premières heures supplémentaires** doivent être payées **25% de plus. Plusieurs conventions collectives prévoient cependant des taux de majoration différents.**

Dans la restauration, les quatre premières heures supplémentaires sont majorées de 10% et les suivantes de 20%. Chez les fleuristes le taux de majoration est égal à 12,5% les huit premières heures.

**Ces conventions collectives priment sur la loi** et ce sont donc **ces taux qui seront appliqués.** Employeurs comme salariés bénéficieront néanmoins des réductions et des exonérations de charges comme dans toutes les entreprises.

### R é d u c t i o n F i l l o n

**Lorsque la majoration des heures supplémentaires excède 25%** (quand une convention collective le prévoit), il faudra **réintégrer dans le salaire brut** la partie du paiement des heures supplémentaires obtenue par le **surplus de majoration.** Si la majoration est par exemple de 33%, il faudra réintégrer dans le salaire brut la somme correspondant aux 8% de majoration excédentaire.

Ce salaire brut va ensuite être comparé au SMIC mensuel pour calculer le coefficient. Le coefficient sera enfin appliqué au montant total du salaire brut du salarié, heures supplémentaires ou complémentaires comprises, pour obtenir le montant de la réduction Fillon.

## L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPES

### Qu'est ce que la loi impose ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une **obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées** dans leur effectif.

### L'obligation d'emploi ?

Les établissements de 20 salariés et plus ont l'obligation d'effectuer une **déclaration annuelle d'emploi** des travailleurs handicapés à retourner avant le 15 février à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une **contribution Agefiph** en utilisant le bordereau de transmission.



L'effectif inclut l'ensemble des **effectifs permanents** de l'établissement au 31 décembre y compris les salariés titulaires d'un CDD et les intérimaires, au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.



Pour les **entreprises à établissements multiples**, l'obligation d'emploi s'applique à chaque établissement disposant de l'autonomie de gestion par rapport au siège social.

### Comment satisfaire l'obligation ?

- employer des personnes handicapées,
- conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés,
- accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage,
- conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- verser une contribution Agefiph.

### Recruter une personne handicapée

Avant tout, il s'agit de **se doter de compétences utiles** pour l'entreprise. Cela permet également de diminuer, voire de supprimer, le montant de sa contribution Agefiph.



Mais le handicap revêt des aspects souvent méconnus et inquiète les employeurs. En matière d'emploi, le handicap se définit par la **difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné**.

Employer des personnes handicapées amène à **réfléchir** aux conditions de travail, à l'ergonomie des postes, ... C'est également une façon de lutter contre la discrimination et de gérer la diversité. C'est un **investissement** pour l'entreprise, en effet les salariés handicapés sont considérés comme plus consciencieux et plus fidèles à l'entreprise. On leur reconnaît un volontarisme, une motivation et une capacité d'adaptation très développés.

### M e s u r e r l e s é c a r t s

Vous venez de sélectionner le candidat compétent pour le poste à pourvoir. C'est à ce stade que la question du handicap peut se poser. Les capacités de votre candidat sont-elles compatibles avec les exigences du poste ? Si non, quelles solutions permettront d'y remédier ?

Cette phase essentielle a pour objectif de **vérifier si le handicap du candidat lui donne la possibilité d'exercer la totalité des tâches** qu'on souhaite lui confier.

### Identifier les interventions nécessaires

Dans de nombreux cas, le handicap ne génère aucune difficulté. Cependant, dans certaines situations, l'étude peut révéler des **besoins de réorganisation des tâches**, de **formation** complémentaire du salarié ou **d'aménagement de son poste**, faciles à résoudre dès lors qu'ils sont identifiés.



**Les bons réflexes** : associer le médecin du travail le plus tôt possible dans le projet de recrutement, évaluer les compétences de la personne, solliciter aides et conseils pour trouver des solutions techniques et organisationnelles.

### Q u i p e u t v o u s a i d e r ?

- Les structures du **réseau Cap Emploi** peuvent aider l'entreprise à trouver des solutions pour compenser le handicap. En fonction des besoins, Cap Emploi pourra apporter lui-même les appuis utiles ou mobiliser des spécialistes de certains handicaps ou des conseils en ergonomie.
- **L'Agefiph** propose des conseils et des aides financières pour compenser le handicap. Si par exemple, une formation nécessite une plus forte individualisation afin de tenir compte du handicap d'un salarié, l'Agefiph peut prendre en charge les heures supplémentaires correspondantes.

### Des solutions parfois très simples

De nombreuses actions sont envisageables pour compenser les situations de handicap : aménagement du poste, logiciel spécifique, traduction en langue des signes, tutorat, transport adapté, formation...

Les **horaires de travail** peuvent aussi s'aménager selon la nature du handicap. Une action de **sensibilisation de l'équipe** peut être organisée pour la préparer à l'intégration d'un collègue et banaliser l'impact du handicap.

**Les bons réflexes** : identifier les meilleures réponses techniques et organisationnelles, faciliter la prise en main du poste grâce à un tuteur, un interprète..., sensibiliser l'encadrement et les futurs collègues, recourir aux aides et conseils existants.

## Pourquoi préserver l'emploi des salariés handicapés ?

Préserver leur emploi permet de **conserver leurs compétences, leurs connaissances de l'entreprise et du poste**. De plus, la démarche de maintien dans l'emploi, qu'il s'agisse du maintien d'un seul salarié ou de plusieurs, permet de questionner l'outil de travail afin d'évaluer les conditions de travail et l'ergonomie des postes et d'y apporter les améliorations nécessaires.



## Comment préserver l'emploi des salariés handicapés ?

Le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé constitue un projet à part entière.

**Les bons réflexes** : identifier régulièrement, avec les salariés concernés, les difficultés rencontrées du fait du handicap, privilégier les solutions simples, développer l'autonomie des salariés handicapés, solliciter aides et conseils.

## LE BILAN DES BILANS

Depuis 2005, Atlantic Conseil est agréé **Centre de Bilans de Compétences**.

Grâce à la confiance que vous nous témoignez, Atlantic Conseil a doublé le nombre de bilans de compétences entre 2005 et 2006.

Cette tendance est confirmée en 2007 et nous tenons vivement à vous en remercier.

Pour mieux vous accompagner et améliorer **la qualité de nos prestations**, nous avons décidé, à **prix identique, d'augmenter la durée du bilan**, de 14 heures, à **16 ou 18 heures** suivant les besoins du bénéficiaire.



Marie-Noëlle MARTIN, Anne BODOLEC et Sylvie FLAESCH sont à votre disposition pour faire le point sur vos compétences, vos aptitudes et vos motivations et pour définir un projet professionnel ou de formation.

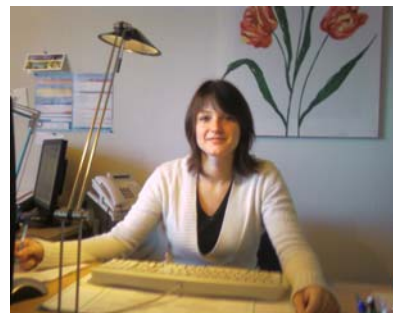
Nous vous rappelons que pour votre entreprise, c'est l'occasion de **mieux organiser** sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de **favoriser la gestion des carrières** et la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du DIF ou par le biais du Fongecif.

## Bienvenue à Jennifer !

Depuis le 24 octobre 2007, **JENNIFER DAMOUR** travaille au sein de notre équipe en tant qu'assistante administrative.

Après une licence sociologie option développement social, obtenue en juin dernier, à Nantes, elle souhaitait acquérir de l'expérience professionnelle tout en continuant à étudier. C'est ainsi qu'elle choisit le **BTS Assistante de Gestion PME-PMI**, formation polyvalente en contrat de professionnalisation.



Jennifer vous accueillera au **téléphone** très prochainement du mercredi au vendredi. Après une période d'adaptation, elle sera chargée du **secrétariat courant** et notamment des **dossiers administratifs** liés à la formation professionnelle, aux bilans de compétences et aux recrutements. Elle travaillera directement **en binôme avec Sophie CAILLEAU** sur tout le secrétariat RH et commercial d'Atlantic Conseil.

## ATLANTIC CONSEIL RECRUTE

Notre client, spécialisé dans le **négoce de produits coupants** recherche :

→ Un(e) **technico commercial(e)** en outils coupants et équipement de machines-outils.

Il s'appuiera sur ses connaissances de base en outillage et usinage pour développer une clientèle existante.

Secteur prospecté : Loire Atlantique et Maine et Loire

Notre cabinet recherche au profit d'une **imprimerie** :

→ Un(e) **commercial(e)** Arts Graphiques, qui aura en charge la création, le développement et la fidélisation d'un portefeuille clients ainsi qu'un rôle de conseil auprès des clients.

Poste basé à Angers, déplacements sur Paris.

Un **Constructeur de maisons individuelles** recherche :



→ Deux **commerciaux** confirmés chargés de conseiller les clients et les accompagner dans les différentes étapes d'acquisition de leur maison. Expérience exigée.

Postes basés à Saint Nazaire et à Rezé.

N'hésitez pas à nous joindre ou à déposer vos CV sur [recrutement@atlantic-conseil.fr](mailto:recrutement@atlantic-conseil.fr)

**FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**  
Voici les prochaines formations en inter-entreprises  
qui auront lieu dans nos locaux à Basse-Goulaine :



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
LE CONTRAT DE TRAVAIL 	1 jour	13 décembre 2007	295 €
DOPEZ VOTRE EFFICACITE VOTRE MEMOIRE ET VOTRE CREATIVITE	3 jours	10 et 11 décembre 2007 + 10 janvier 2008	860 €
ENCADRER ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE NIVEAU 2	1 jour	12 décembre 2007	350 €
MAITRISE SON TEMPS ET DEVELOPPER SON EFFICACITE PERSONNELLE	2 jours	14 et 19 décembre 2007	597 €
 CONDUIRE ET ANIMER EFFICACEMENT UNE REUNION	2 jours	17 et 18 janvier 2008	570 €
FINANCE POUR NON FINANCIERS 	2 jours	24 et 25 janvier 2008	690 €
DEVELOPPER VOTRE ASSERTIVITE : APPRENEZ A DIRE NON	2 jours	31 janvier et 1 <sup>er</sup> février 2008	715 €
DELEGUER ET DEVELOPPER LA CONFIANCE DANS L'EQUIPE	2 jours	4 et 5 février 2008	715 €
MOTIVER ET FIDELISER SES COLLABORATEURS 	1 jour	5 février 2008	350 €
L'ETUDE DES PERSONNALITES : COMMUNIQUER EFFICACEMENT	2 jours	3 et 4 mars 2008	715 €
DOPEZ VOTRE EFFICACITE, VOTRE MEMOIRE ET VOTRE CREATIVITE AVEC LA MEHODE DU MIND MAPPING®	3 jours	13 et 14 mars et 30 avril 2008	860 €
ENCADRER ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE NIVEAU 2	1 jour	25 mars 2008	350 €
<b>CYCLE MANAGER</b>	7 jours	22 et 29 janvier, 4 et 5 février, 3 et 4 mars 13 juin 2008	2 355 €

\*TVA : 19,6 %

N'hésitez pas à demander les programmes complets de ces formations auprès  
de Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au **02. 40. 34. 43. 91.**