

LIVRET D'ACCUEIL DES PARTICIPANTS

Bienvenue,

Nous vous souhaitons la bienvenue au sein de notre organisme de formation et vous remercions pour votre confiance.

Ce livret d'accueil a été conçu pour vous accompagner tout au long de votre parcours de formation. Il rassemble les informations utiles concernant l'organisation, le déroulement de votre formation, les modalités pratiques ainsi que les contacts à votre disposition.

Conscients des enjeux auxquels le monde agricole est aujourd'hui confronté — évolution des pratiques, transition agroécologique, réglementation, innovation et développement des compétences — nous nous engageons à proposer des formations concrètes, adaptées aux réalités du terrain et aux besoins des professionnels du secteur agricole.

QUI SOMMES-NOUS ?

Le Centre de Développement de l'Agroécologie (CDA) est une association engagée dans l'accompagnement de la transition vers des modèles agricoles durables et responsables. Il met en œuvre la promotion de l'agroécologie et de l'agriculture régénératrice en accompagnant les professionnels du secteur agricole, les entreprises et les collectivités dans la mise en application de pratiques conciliant performance économique, respect de l'environnement et préservation des ressources. Son action s'inscrit dans une démarche collaborative visant à construire l'agriculture de demain.

Dans le cadre de ses activités de transmission et de développement des compétences, le CDA propose des formations répondant aux exigences de la certification Qualiopi. Ces formations ont pour objectif d'accompagner les participants dans l'acquisition de connaissances et de savoir-faire adaptés aux enjeux actuels, en privilégiant une approche pédagogique fondée sur le partage d'expertise, l'application concrète et l'amélioration continue.

NOS VALEURS

- Transmission des savoirs
- Innovation et adaptation
- Respect de l'environnement
- Accompagnement des professionnels
- Approche terrain et pragmatique

LE REGLEMENT INTERIEUR DU LIEU DE FORMATION

L'entreprise qui accueille les participants, s'engage à mettre à disposition une salle et des équipements permettant de recevoir les stagiaires en situation de handicap et conformément aux exigences légales et réglementaires. Elle met à disposition du formateur qui intervient les informations relatives à l'hygiène et à la sécurité le jour de la formation (Règlement Intérieur de l'entreprise, consignes de sécurité...).

LE REGLEMENT INTERIEUR DE CDA

Article 1 : Objet

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s'applique à tous les participants, et ce pour la durée de la formation suivie. Il a pour objet de rappeler à chacun ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie durant la durée de l'action de formation dans l'intérêt de tous

Article 2 : Règles générales d'hygiène et de sécurité

Chaque participant(e) doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur dans votre entreprise et les consignes données par le formateur.

Article 3 : Maintien en bon état du matériel

Chaque participant a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est mis à disposition pendant la formation. Les participants sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet : l'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite.

Article 4 : Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichées dans les locaux de votre entreprise de manière à être connues de tous les participants.

Article 5 : Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de la formation doit être immédiatement déclaré par le participant accidenté ou les personnes témoins de l'accident, au formateur(trice) ou à son employeur.

Article 6 : Boissons alcoolisées

Il est interdit aux participants de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse dans les locaux ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées.

Article 7 : Interdiction de fumer

En application du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer dans les salles de cours et dans les ateliers.

Article 8 : Horaires - Absence et retards

Les journées de formation sont fixées en lien avec le formateur ou la formatrice. Les participants sont tenus de respecter les horaires sous peine de l'application des dispositions suivantes :

- En cas d'absence ou de retard à une journée de formation, les participants doivent avertir le formateur ou la formatrice et/ou son employeur. En cas d'absence ou de retard de plus de 45 minutes (non prévenu), le participant ne pourra participer à la formation.
- En cas d'absence justifiée de longue durée ou d'incapacité à poursuivre la formation pour raisons personnelles et/ou professionnelles : le participant sera repositionné par son employeur sur une prochaine session (dans la mesure du possible)

Article 9 : Présence

Les participants sont tenus de remplir et signer obligatoirement, au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation, l'attestation de présence (signature matin et après-midi).

Article 10 : Accès au site de la formation

Le stationnement doit se faire aux emplacements prévus par votre entreprise.

Article 11 : Tenue et comportement

Les participants sont invités à se présenter pour leur formation en tenue décente et à avoir un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans la salle de formation et dans les locaux de votre entreprise.

Article 12 : Formation dispensée à distance

Les participants s'identifient par leur Nom et Prénom lors de l'ouverture de la session de formation. Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse du Responsable Pédagogique ou formateur(trice), d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation et de faire des captures d'écran.

Article 13 : Responsabilité du CDA en cas de vol ou endommagement de biens personnels des participants.

Le CDA décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toutes natures déposés par les participants dans la salle de formation mise à disposition par votre entreprise.

Article 14 : Sanctions

Tout manquement du participant à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet d'un signalement auprès de votre employeur qui prendra les dispositions en vigueur au sein de votre entreprise et prononcer une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R 6352-3 du Code du Travail toute mesure, autre que les observations verbales, prises par le responsable de l'organisme de formation ou le formateur ou la formatrice, à la suite d'un agissement du participant considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de cette dernière qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 15 : Procédure disciplinaire

Les dispositions qui suivent constituent la reprise des articles R 6352-4 à R 6352-8 du Code du Travail.

Aucune sanction ne peut être infligée au participant sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Toutefois, lorsqu'un agissement, considéré comme fautif, a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le participant n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

Lorsque le Responsable de l'organisme de formation ou son représentant (formateur ou formatrice) envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante :

- Le Dirigeant de la société ou le Responsable de formation de ladite société qui accueille la formation dans ses locaux est informé immédiatement des motifs qui nécessitent une sanction ou intervention de sa part.
- Le participant est également informé des motifs qui nécessitent l'intervention de son employeur ou de son représentant
- L'employeur décide alors en fonction des éléments qui lui sont reportés de la part du Responsable de l'organisme de formation ou de son représentant et après avoir pris connaissance des explications de son salarié des sanctions à prendre en fonction du règlement intérieur de la société qui accueille la formation et de celui de la formation.
- Un compte rendu écrit décrivant les motifs de la sanction est également rédigé par le Responsable de l'organisme de formation ou de son représentant et envoyé par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou remise à l'employeur et au participant contre décharge.
- Un entretien peut être envisagé avec le participant, son employeur ou représentant, le Responsable de l'organisme de formation ou son représentant. Cet entretien se fera à l'initiative de l'employeur qui convoquera les protagonistes en faisant mention de l'objet de la convocation et en indiquant, l'heure, la date et le lieu de cet entretien en rappelant la possibilité pour le participant de se faire assister par une personne de son choix. Cette convocation se fera par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou remise aux intéressés contre décharge dans les 8 jours maximums.
- La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.
- La sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée au participant sous forme d'une lettre recommandée ou remise contre décharge.

Article 16 : Enregistrements, propriété intellectuelle

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation. La documentation pédagogique remise lors des sessions est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel.

Article 17 – Respect de la dignité

Harcèlement sexuel

Aucun participant ou formateur ne peut faire l'objet d'une sanction pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement d'une personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, et imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

Article L. 1153-1 : Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Article L. 1153-2 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 : Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L. 1153-5 : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.

Article L. 1153-6 : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Harcèlement moral

Aucun participant ou formateur ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun participant ou formateur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-1 : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Article L. 1152-2 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3 : Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L. 1152-4 : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L. 1152-5 : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L. 1152-6 : Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout participant ou formateur qui aura procédé à de tels agissements.

Agissements sexistes

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (c. trav. art. L. 1142-2-1).

Egalité professionnelle

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Actions en justice

Article L. 1154-1 : Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1154-2 : Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Dispositions pénales du code du travail

Article L. 1155-1 : Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros

Article L. 1155-2 : Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine

complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximal de l'amende encourue.