

Référence – TRANS06

Numéro et date de version

Version n°1.1 – 26/09/2023

formationfiteco@fiteco.com

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Table des matières

.....	1
I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	3
II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
III - CHAMP D'APPLICATION.....	3
Article 1 - Personnes concernées.....	3
Article 2 - Lieu de la formation	3
IV - CONDITIONS D'INSCRIPTION.....	4
V - DÉDOMMAGEMENT, RÉPARATION OU DÉDIT	4
Article 1 - Désistement de l'apprenant et conditions financières.....	4
Article 2 - Annulation de la formation	4
VI - REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE	4
Article 1 - Règles générales	4
Article 2 - Accident.....	4
Article 3 - Incendie	5
Article 4 - Droit de retrait	5
VII - DISCIPLINE	5
Article 1 - Horaires	5
Article 2 - Locaux.....	6
Article 3 - Tenue et comportement	6
Article 4 - Boissons alcoolisées.....	6
Article 5 - Mise à disposition de matériel.....	6
Article 6 - Interdictions.....	6
Article 7 - Lieux de restauration.....	7
Article 8 - Enregistrements.....	7
VIII - LUTTE CONTRE LE RACISME & LA DISCRIMINATION	7
IX - LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL & SEXUEL	10
X - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	11
XI - SANCTIONS ET PROCEDURES DISCIPLINAIRES.....	11
XII - ENTRETIEN PREALABLE A UNE SANCTION ET PROCEDURE.....	12
XIII - ACCESSIBILITÉ	12
XIV - REPRESENTATION DES APPRENANTS	13
XV - RESPONSABILITES DE FITECO	13
XVI - METHODES ET ORGANISATIONS PEDAGOGIQUES.....	13
XVII - RGPD.....	14
XVIII - PUBLICITÉ DU REGLEMENT	14
XIX - ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT	14

I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La société FITECO est reconnue organisme de formation, domiciliée Parc Technopole – Rue Albert Einstein – 53810 CHANGE.

Sa forme juridique est une SAS, portant le numéro SIRET 557 150 067 00972 et le code APE 6902Z.

La déclaration d'activité est enregistrée sous le numéro 52530109353 auprès du Préfet de la région Pays de la Loire en date du 16/08/2023.

Conformément aux articles L 6352-3, L 6352-4 et R. 6352-1 du Code du travail, le présent règlement est établi et s'applique à toutes les personnes inscrites à des sessions de formation organisées par la Société FITECO et ce pour la durée de formation suivie, aux salariés ainsi à l'ensemble des formateurs.

Il détermine les règles relatives à la sécurité, et à la discipline et a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différents stages organisés par la société FITECO dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées. Il assurera aussi à l'ensemble des parties prenantes l'engagement total de l'école à respecter les quatorze obligations du CFA présentes à l'article L.6231-2 du Code du travail.

Les dispositions sont applicables dans l'établissement situé à CHANGE, mais également dans tous les locaux où se tiendraient des formations.

La SAS FITECO sera dénommée ci-après "Organisme de formation". Les personnes suivant le stage seront dénommées ci-après "apprenants".

II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Conformément aux articles L 6352-3 et suivants et R 6352-1 et suivants du Code de travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir les règles générales et permanentes et de préciser la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles relatives à la discipline, notamment les sanctions applicables aux apprenants et les droits de ceux-ci en cas de sanction.

III - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Personnes concernées

Le présent Règlement s'applique à tous les apprenants inscrits à une session dispensée par la société FITECO et ce, pour toute la durée de la formation suivie. Chaque apprenant est considéré comme ayant accepté les termes du présent règlement lorsqu'il suit une formation dispensée par la société FITECO, et accepte que des mesures soient prises à son égard en cas d'inobservation de ce dernier.

Article 2 - Lieu de la formation

Les formations ont lieu soit dans les locaux de la société FITECO, soit dans des locaux extérieurs. Les dispositions du présent Règlement sont applicables non seulement au

sein des locaux de la société FITECO, mais également dans tout local ou espace accessoire à l'Organisme (hôtels ou location de salles).

IV - CONDITIONS D'INSCRIPTION

Toute inscription ne sera validée qu'après réception par le secrétariat d'un bulletin d'inscription par stage, dûment complété, accompagné du règlement de la formation dans sa totalité.

V - DÉDOMMAGEMENT, RÉPARATION OU DÉBIT

Article 1 - Désistement de l'apprenant et conditions financières

Conditions d'annulation : se reporter à nos conditions générales de vente.

Article 2 - Annulation de la formation

Se reporter à nos conditions générales de vente.

VI - REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 1 - Règles générales

Chaque participant ou toute autre personne prenant part aux actions de formation doit respecter les mesures d'hygiène et de sécurité qui seront portées à sa connaissance par voie d'affichage, ou par tout autre moyen. Ils sont tenus de respecter les instructions données afin d'éviter tout accident, ou la propagation d'un virus.

Chaque apprenant doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur sur le lieu de formation. Toutefois, conformément à l'article R.6352-1 du Code du travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux apprenants sont celles de ce dernier règlement.

L'ensemble des dispositions de sécurité s'applique aux séminaires se déroulant dans les locaux de la société FITECO ou dans tout autre local.

Tout apprenant est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels et collectifs mis à sa disposition pour éviter les accidents et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.

La société FITECO souscrit une assurance auprès de la société AXA pour la couverture des locaux.

Article 2 - Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par l'apprenant accidenté ou les personnes témoins de

l'accident, au Responsable de l'Organisme de formation. Conformément à l'article R. 6342-3 du Code du travail, l'accident survenu à l'apprenant pendant qu'il se trouve sur le lieu de formation, fait l'objet d'une déclaration par le Responsable de l'Organisme de formation auprès de la caisse de sécurité sociale

Article 3 – Incendie

Tout apprenant est tenu de respecter scrupuleusement les consignes relatives à l'évacuation des locaux et la prévention des incendies.

Il est interdit de bloquer, déposer et de laisser séjourner des matières inflammables dans les escaliers, passages, couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Conformément aux articles R. 4227-28 et suivants du Code du travail, les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de formation de manière à être connus de tous les apprenants. Les apprenants sont tenus d'exécuter sans délai l'ordre d'évacuation donné par l'animateur du stage ou par un salarié de l'établissement. Les consignes en vigueur dans l'établissement à observer en cas de péril et spécialement d'incendie, doivent être scrupuleusement respectées.

Article 4 - Droit de retrait

Tout apprenant ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a le droit de quitter les locaux du stage.

Toutefois, cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

L'apprenant doit signaler immédiatement à l'animateur et à l'organisme de formation l'existence de la situation qu'il estime dangereuse.

Tout accident même bénin doit être immédiatement déclaré.

VII - DISCIPLINE

Article 1 – Horaires

Les horaires de formation sont fixés par la société FITECO et portés à la connaissance des apprenants par la transmission de la convocation. Les apprenants sont tenus de respecter ces horaires.

En cas de retard, l'apprenant doit prévenir expressément un membre de l'équipe de la société FITECO par téléphone, mail ou par tout moyen avant le démarrage de la formation afin que l'animateur organise au mieux sa formation. Tout retard devra demeurer exceptionnel.

Aucun motif ne saurait justifier des retards répétés ; il appartient aux participants de prendre des dispositions pour respecter l'organisation de la formation, l'animateur et le groupe.

L'employeur de l'apprenant est informé des absences dans les meilleurs délais qui suivent la connaissance par l'organisme de formation.

La société FITECO est dégagée de toute responsabilité en cas d'absence non autorisée.

La société FITECO se réserve, dans les limites imposées par les dispositions en vigueur, le droit de modifier les horaires de stage en fonction des nécessités de service.

Article 2 – Locaux

Les locaux sont ouverts au public de 09h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h30.

Les apprenants ont accès à l'établissement exclusivement pour suivre le stage auquel ils sont inscrits. Ils ne peuvent y entrer ou y demeurer à d'autres fins, sauf autorisation de la Direction. Il leur est interdit d'être accompagné de personnes non inscrites au stage qu'ils suivent (membres de la famille, amis...), d'introduire dans l'établissement un animal, même de très petite taille, de causer du désordre et, d'une manière générale, de faire obstacle au bon déroulement du stage.

Il est recommandé aux utilisateurs des locaux de veiller à la fermeture des fenêtres et portes, extinction des lumières à la fin des formations et au moment des pauses, et de vérifier que les appareils éventuellement utilisés soient en position arrêt.

Article 3 - Tenue et comportement

Les apprenants doivent adopter une tenue, un comportement et des attitudes appropriés à l'égard de toute personne présente dans l'Organisme.

Article 4 - Boissons alcoolisées

Les apprenants pourront avoir accès au moment des pauses fixées à la distribution de boissons non alcoolisées, fraîches ou chaudes.

Il est interdit aux apprenants de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ivresse ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées.

Article 5 – Mise à disposition de matériel

Chaque apprenant a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation. Les apprenants sont tenus d'utiliser le matériel conformément à leur utilisation.

L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles, est interdite, sauf pour le matériel mis à disposition à cet effet.

A la fin de la formation, l'apprenant est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation.

Article 6 – Interdictions

En application du décret n° 2006 – 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux de formation.

Pour rappel il est également interdit :

- D'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux
- De quitter la formation sans motif
- D'emporter tout objet sans autorisation écrite sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer la session de formation
- D'utiliser son téléphone personnel, sans l'autorisation de l'intervenant ou de la Présidente de l'organisme.

Article 7 - Lieux de restauration

Une salle de restauration au sein des locaux pourra être mise à la disposition des apprenants à l'heure du déjeuner.

Si les apprenants n'ont pas la possibilité de se restaurer sur place, il pourra être organisé pour ces derniers un repas pris en commun dans un des restaurants de proximité, à leurs frais ou à ceux de leur employeur. Les personnes effectuent le déplacement sous leur propre responsabilité individuelle.

Article 8 - Enregistrements

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse et écrite, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

VIII – LUTTE CONTRE LE RACISME & LA DISCRIMINATION

Le Groupe FITECO, l'équipe pédagogique, les intervenants, ainsi que l'ensemble des participants aux formations dispensées s'engage à opérer à aucune distinction entre les personnes qui constituerait une discrimination prohibée lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de la personne discriminée, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte.

Les dispositions visées ci-dessus, relatives à l'interdiction des discriminations, ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur

indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Les différences de traitement fondées l'état de santé, le handicap ou sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Il est par ailleurs rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de FITECO qui s'engage à encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis.

En outre, les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Toute personne tenant des propos racistes ou faisant acte de discrimination fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

Il est rappelé les dispositions légales relatives à la lutte contre la discrimination, et notamment les articles suivants :

ARTICLE 225-1 Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue 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 Euros 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 stages 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 Euros 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'inaptitude 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.*
- 6. Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.*

ARTICLE 225-3-1 DU CODE PENAL 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 DU CODE PENAL 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°, 8° et 9° de l'article 131-39.*

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

IX – LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL & SEXUEL

Il est rappelé les dispositions légales relatives à la lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel, et notamment les articles suivants :

Article 222-33 (CODE PENAL)

I. - Le harcèlement 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.

II. - 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.

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 leur 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 leur auteur ;*
- 5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*
- 6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
- 7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*
- 8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.*

Article 222-33-2 (CODE PENAL)

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.

En cas de question, de doute ou de signalement, nous vous invitons à contacter l'équipe pédagogique afin qu'elle puisse vous mettre en relation avec le référent harcèlement.

X - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il est rappelé les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes, et notamment les articles suivants :

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE L. 3221-6 Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle 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.

ARTICLE 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.

XI - SANCTIONS ET PROCEDURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement de l'apprenant à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction ou d'une procédure disciplinaire régies par les articles R 6352-3 à R 6532-8 du Code du Travail.

Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'organisme de formation pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre croissant d'importance :

- Avertissement écrit par le Responsable de l'organisme de formation ;
- Blâme
- Exclusion définitive de la formation

XII - ENTRETIEN PREALABLE A UNE SANCTION ET PROCEDURE

Aucune sanction ne peut être infligée à l'apprenant sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque l'apprenant par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence de l'apprenant pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, l'apprenant a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, apprenant ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué à l'apprenant : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que l'apprenant n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant une Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée à l'apprenant sous forme lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

XIII - ACCESSIBILITÉ

La Société FITECO s'engage pour rendre accessible ses prestations à toute personne.

La société FITECO s'engage également à tout mettre en œuvre pour permettre l'accessibilité de son offre, en fonction des besoins et compte tenu des difficultés particulières liées au handicap des personnes concernées.

Une durée adaptée, des moyens pédagogiques et techniques peuvent notamment être mis en place. Ces adaptations, qui portent sur les méthodes et les supports pédagogiques, peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires.

Pour les formations, les candidats concernés peuvent, par ailleurs, bénéficier d'aménagements portant sur les conditions de déroulement.

Le référent AGEFIPH de la structure est joignable pour toute demande particulière par le biais de l'équipe pédagogique. Un conseiller régional peut également vous conseiller sur les dispositifs disponibles dont les coordonnées sont accessibles depuis le site internet <https://www.agefiph.fr/annuaire>.

XIV – REPRESENTATION DES APPRENANTS

Lorsqu'un stage a une durée supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours. Tous les apprenants sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

L'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début du stage. En cas d'impossibilité de désigner les représentants des apprenants, l'organisme de formation dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer à la formation.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la session de formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Les représentants des apprenants font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des apprenants dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

XV – RESPONSABILITES DE FITECO

La société FITECO décline toute responsabilité en cas de perte, vol, détérioration des objets personnels des participants et intervenants.

XVI - METHODES ET ORGANISATIONS PEDAGOGIQUES

L'action de formation mise en place par la société FITECO doit favoriser l'acquisition et le développement des compétences et connaissances par le biais d'objectifs pédagogiques.

Les animateurs mettront tout en œuvre pour favoriser l'apprentissage et répondre aux problèmes concrets rencontrés. La qualité et l'efficacité des formations nécessitent une participation active et constante des apprenants.

Toutes les formations sont organisées par FITECO et occasionnellement par sous-traitance avec d'autres organismes ou d'intervenants indépendants.

La société FITECO prend en charge la préparation de chaque session et coordonne les aspects administratifs et pédagogiques entre chaque acteur.

XVII - RGPD

Chaque support ou document diffusé est mis à la disposition des participants et sont protégés au titre des droits d'auteur. Ils ne peuvent pas faire l'objet uniquement d'usage personnel et ne peuvent pas être diffusés à l'externe sans autorisation de la Direction.

Les données personnelles collectées des participants et intervenants dans le cadre de la mise place des formations pendant toute la période de formation sont destinées à la Société FITECO afin de permettre la gestion des documents.

Elles ont notamment vocation à être utilisées pour :

- Gestion administrative : établissement des documents administratifs : conventions, convocations, émargements,
- Mise à disposition d'outils informatiques : particulièrement l'accès à l'extranet FITECO, et à des logiciels et/ou applications,
- Gestion des déplacements : hôtels, sociétés de transport,
- Gestion de la formation : évaluation des compétences et des connaissances.

Les données pourront être transmises :

- Aux organismes publics dans le cadre des obligations légales,
- Aux sous-traitants de formation.

Elles ne sont en aucun cas cédées à un tiers à des fins commerciales. Elles sont conservées par l'organisme de formation pour la durée nécessaire à l'exécution des sessions et des prestations en ressources humaines diverses.

Conformément aux dispositions légales, les apprenants et intervenants disposent d'un droit d'accès, de rectification, de suppression et d'opposition pour motif légitime qui peut être exercé, sous réserve de la fourniture d'une pièce justificative d'identité aux coordonnées suivantes : rgpd@fiteco.com.

Il est également rappelé qu'en cas de contentieux en lien avec l'utilisation de ses données personnelles, le participant ou l'intervenant dispose du droit de saisir la CNIL.

XVIII - PUBLICITÉ DU REGLEMENT

Un exemplaire du présent règlement est mis à la disposition de chaque apprenant et intervenant sur l'extranet personnel et est affiché et consultable dans les locaux accessibles à tous les apprenants lors des formations.

Il est applicable dès sa parution sur le site Internet de l'Organisme de formation.

XIX - ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT

Le présent règlement pour les participants et les animateurs entre en vigueur au jour de sa signature.

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de communication et de publicité.

Le présent règlement intérieur pourra être modifié par l'organisme de formation en fonction des besoins.

A CHANGÉ - Le 1^{er} septembre 2023


FITECO
Société d'Expertise, Évaluation et
de Commissariat aux Comptes
Parc Technopole Rue Albert Einstein
CS 33006
53063 LAVAL Cedex 09
Tél. 02 43 59 12 07 Fax 02 43 56 31 28
SAS au capital de 7 523 400 €
RCS 557 150 067

