

Mission d'appui emploi-formation au secteur ostréicole Breton

Présentation du dispositif emploi formation

Intervenant : Dominique Ysnel

Expert en Droit du travail

Président chambre contentieuse au Tribunal de Brest

Contenu du plan d'appui global

Le dispositif global, porté en partenariat avec les services de l'Etat (notamment DIRECCTE, DIRM), le Conseil Régional de Bretagne, Pôle Emploi, le Faf Pêche et Cultures Marines comprend 3 axes :

- **Un volet technique portant sur une aide au réensemencement ;**
- **Un volet financier visant à soulager les trésoreries des entreprises ;**
- **Un volet social comprenant notamment un accompagnement emploi formation.**

Nous intervenons, sur ce troisième volet, pour mettre en œuvre cet accompagnement emploi formation.

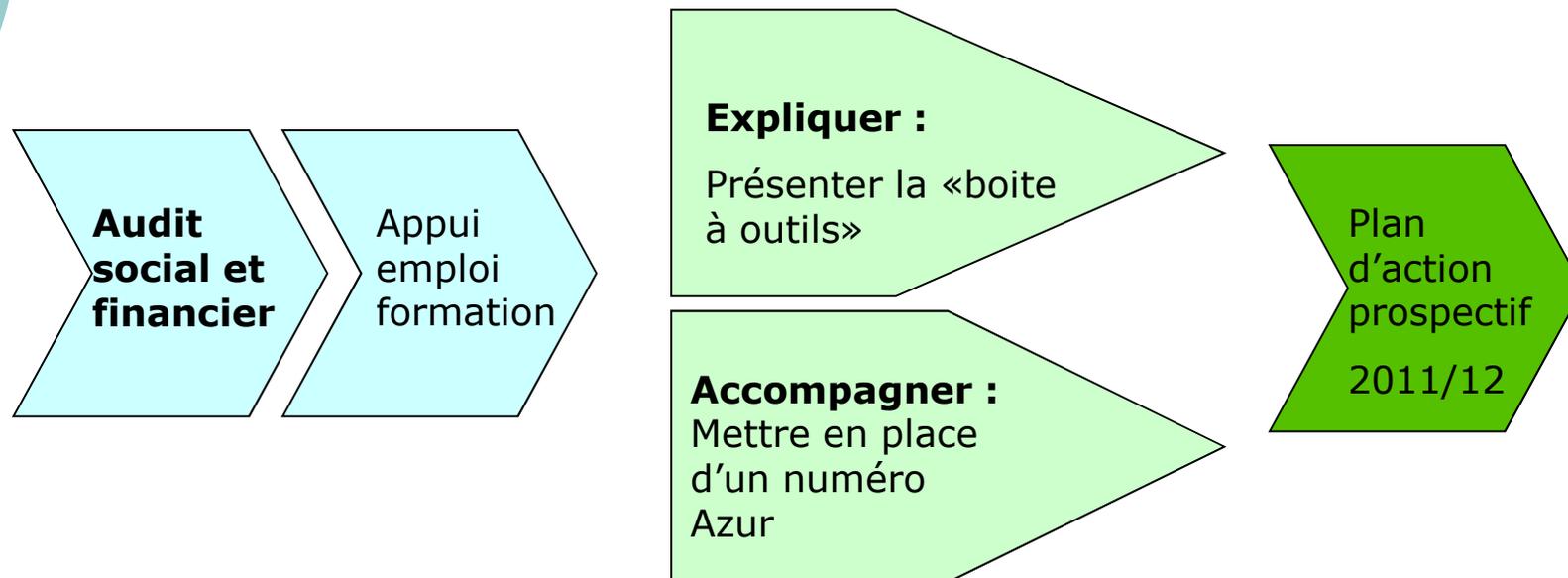
Effets attendus

- Sur la base de l'audit social et financier, **Faciliter le travail des entreprises et des cabinets de gestion** dans la définition et le déploiement de leur plan d'actions emploi-formation.

- Maintenir la mobilisation des chefs d'entreprises dans la **préservation de l'emploi** :
 - Contribuer au maintien de l'implication et la motivation des chefs d'entreprise et des salariés dans leurs activités ;
 - Favoriser la démarche de formation et d'employabilité pendant cette période de crise.

Processus de l'accompagnement

Un préalable obligatoire pour les entreprises ostréicoles :
l'audit social et financier



Notre posture

Il ne s'agit pas :

- De nous substituer à vos conseils (cabinet de gestion, avocat...) ni aux interlocuteurs institutionnels (DIRECCTE, Conseil régional, DIRM, FAF, Pole emploi ...)
- D'intervenir au niveau de chaque entreprise

Mais, il s'agit :

- D'être l'interlocuteur des chefs d'entreprise et des cabinets de gestion.
- De présenter les mesures qui existent aujourd'hui sur le champ de l'emploi et la formation (*réunions d'information*)
- De collecter les informations concernant votre situation individuelle (*questionnaire*)
- De pouvoir vous orienter vers un interlocuteur ou répondre à une question technique (*numéro Azur*)
- De faire une synthèse destinée aux services de l'Etat et la Région de manière un proposer un plan prospectif (*Rapport*)

Points d'ancrage

- Il n'existe pas une solution miracle, mais un ensemble de mesures que l'entreprise doit adapter à son contexte.
- L'anticipation donne des marges de manœuvre; l'inaction risque de peser sur l'avenir de l'entreprise.
- Les décisions ne peuvent être prises qu'à la lumière d'un audit préalable : **le recours à l'audit social et financier gratuit** (financé intégralement par la Région) **est primordial**.
- Il ne faut pas rester seul mais se faire accompagner dans la prise de décision.

Déroulement de la réunion

1. Remise du questionnaire et réponse individuelle au questionnaire
2. Présentation de la boîte à outils
3. Présentation de l'accompagnement (numéro Azur)
4. Questions / réponses (à l'issue de chaque présentation d'un dispositif)

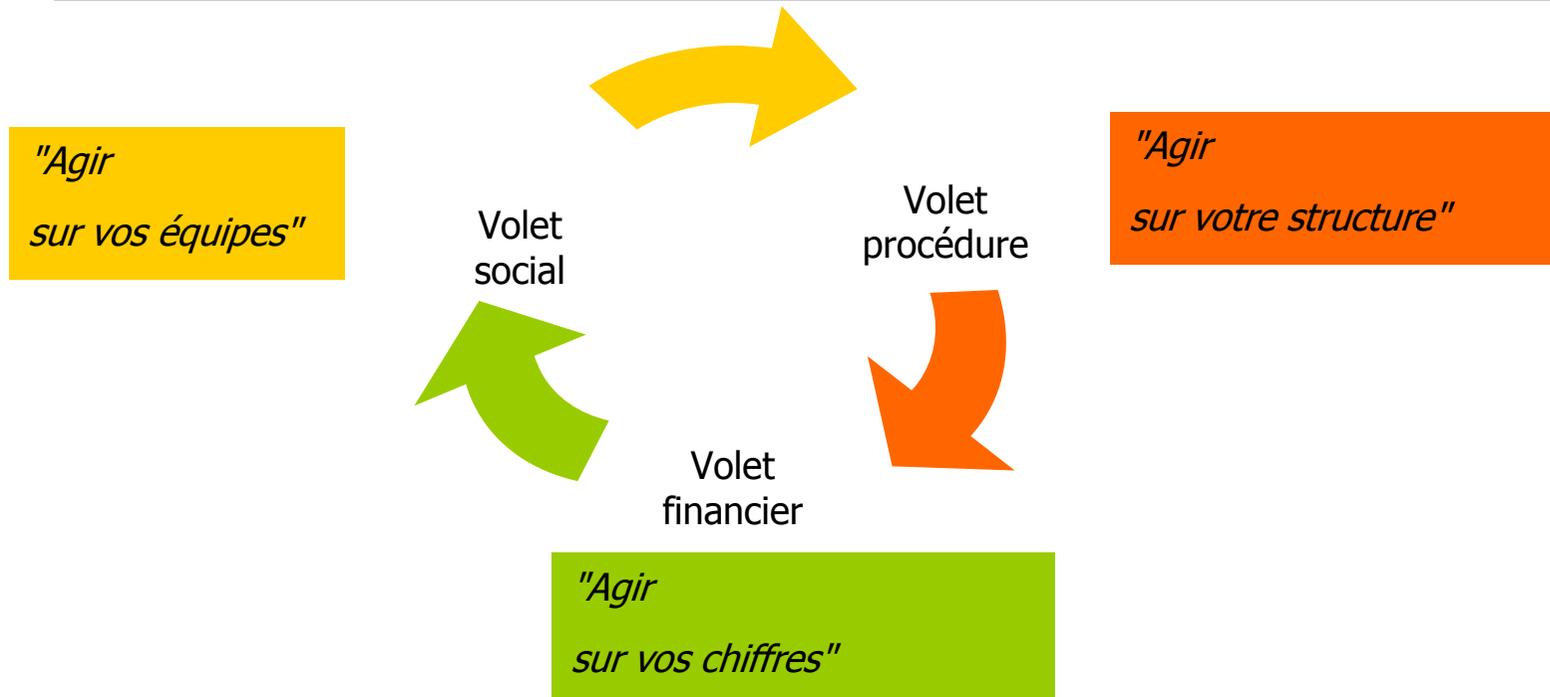


Questionnaire

Pourquoi un questionnaire ?

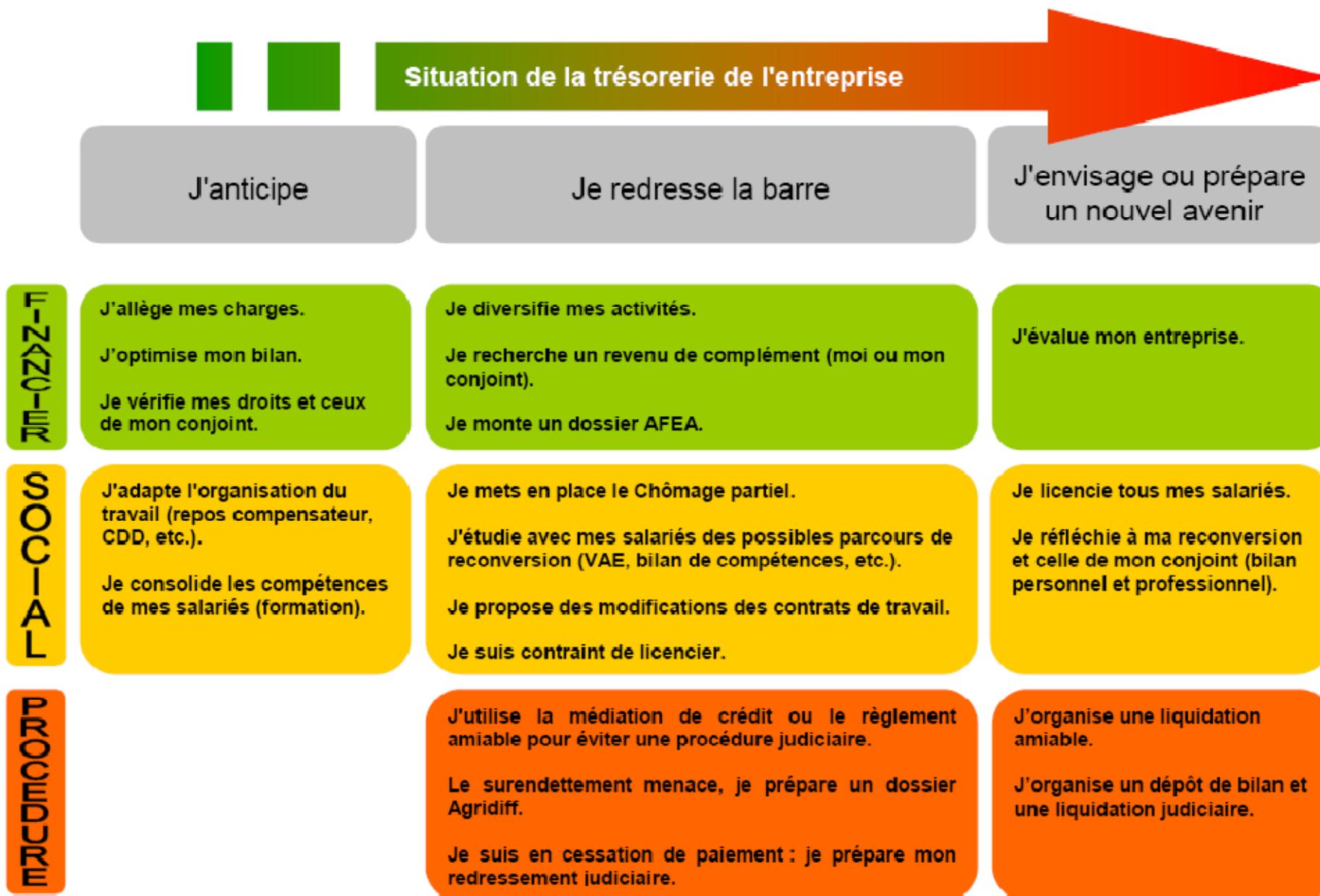
- En dehors des informations issues du diagnostic social et financier, **il n'existe aucune donnée chiffrée** sur l'impact à venir de la crise en matière d'emploi.
- Il faut donc que l'on remonte aux partenaires (Etat, Région...) une image claire et objective de la situation des entreprises pour qualifier les besoins futurs.
- Les données sont totalement confidentielles; elles ne servent qu'à réaliser une évaluation statistique.

La boîte à outils



- ✓ La boîte à outils est résumée dans un fascicule remis à chaque entreprise et disponible auprès des CRC, cabinets de gestion et partenaires du dispositif.
- ✓ En complément, des fiches techniques sont éditées pour expliquer chaque mesure. Elles sont disponibles sur le site des CRC ou sur simple demande.

Mise à disposition d'une «boite à outils»





Volet fiscal, comptable et financier

Optimisation fiscale et comptable

Objectif ou intérêt : Optimiser la présentation de votre bilan

Avant même de vous lancer dans des mesures plus complexes, plus délicates ou plus définitives, votre cabinet de gestion peut vous aider à mettre en place quelques dispositions techniques susceptibles d'anticiper sur de possibles tensions de trésorerie ou de faire face à des difficultés ponctuelles.

Quelles sont ces mesures ?

- Optimisation fiscale (Amortissement dégressif, Bénéfice sur moyenne triennale, Déduction pour aléas, Déduction pour investissement)
- Etalement des charges
- Aide à la reconstitution du cheptel
- Le dispositif AFEA (Appui financier aux exploitants agricoles (ou ostréicoles)).
- Les dispositifs d'allègement de charges sociales (exemple : exonération de charges pour les travailleurs occasionnels)

Recommandations :

- ✓ Vérifier auprès de son cabinet de gestion si cette optimisation est réalisée
- ✓ Ne pas hésiter à recourir au dispositif AFEA ou AGRIDIFF en cas de besoin

Dispositif AFEA

Appui financier aux exploitants agricoles (ou ostréicoles).

Objectif ou intérêt : Bénéficiaire d'une aide financière

Ce dispositif permet aux entreprises en difficultés de bénéficier d'une aide financière couvrant les intérêts des emprunts, voir des cotisations sociales.

Quelle est cette mesure ?

Le dispositif s'adresse aux exploitants cotisants à la MSA, et qui ont des difficultés financières.

Certains départements ont ouvert la procédure aux cotisants à l'ENIM

Le plafond de l'aide est de 7318 €.

Le chef d'entreprise dépose un dossier à la DDTM comprenant :

- La situation de l'entreprise,
- l'explication des difficultés rencontrées,
- un plan de redressement

LA DDTM instruit le dossier et rend sa décision sur la base d'un audit réalisé dans l'entreprise.

Recommandations :

- ✓ Vérifier auprès de son cabinet de gestion s'il est opportun de recourir à ce dispositif
- ✓ Vérifier selon la localisation géographique si le dispositif est accessible aux ressortissants ENIM.

Volet emploi formation

La structure de l'emploi et l'organisation du travail

La modification du contrat de travail

Le chômage partiel

La formation

Le licenciement



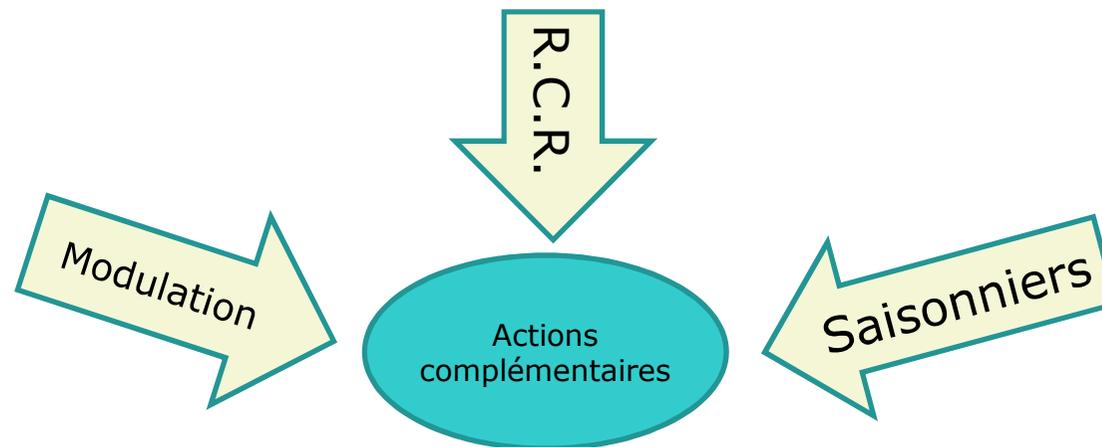
Vérifier avant toute chose que votre entreprise et vous-même êtes à jour de vos droits et cotisations vis-à-vis des différents organismes sociaux.

Structure de l'emploi et organisation du travail

Objectif ou intérêt : Limiter le cout salarial sans recours au licenciement

Le cout d'un licenciement étant conséquent, il est préférable de réorganiser l'équipe autour des salariés permanents.

De façon concrète, le recours aux CDD (saisonniers ou autres motifs) sera limité. Ce choix sera complété par la mise en place de la flexibilité du temps de travail pour les salariés permanents de manière à optimiser la ressource humaine



Recommandations :

- ✓ Faire un diagnostic de ses besoins de main d'œuvre en fonction des semaines et des mois.
- ✓ Privilégier, en priorité, la non reconduction de saisonniers plutôt que le licenciement d'un permanent.

Repos compensateur de Remplacement(RCR)

Objectif ou intérêt : Limiter le cout financier des heures supplémentaires

Ce dispositif permet de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent.
Art 83 de la convention collective

Quelle est cette mesure ?

Dans l'hypothèse où l'entreprise connaît des périodes creuses, elle peut opter pour la mise en repos des heures supplémentaires : exemple un salarié réalise 8 heures supplémentaires, il récupérera 8 heures majorées à 25%, soit 10 heures.

Comment m'y prendre ?

- J'enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvré de congé.
- Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paye.
- Je remets aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.
- Dans ce cadre, le salarié fait une demande à l'employeur pour la prise des jours de repos.

Recommandations :

- ✓Ce dispositif suppose qu'il existe des périodes de plus faibles activités pour permettre la récupération des heures.
- ✓C'est le salarié qui prend l'initiative de la prise de repos dans le cadre fixé par l'employeur.

Modulation du temps de travail

Objectif ou intérêt : Supprimer le coût des heures supplémentaires

Ce dispositif permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail en compensant les semaines fortes et les semaines faibles. (*exemple : 30H en mortes eaux+ 40H en vives eaux*)

Art 78 de la convention collective

Quelle est cette mesure ?

Dans l'hypothèse où l'entreprise connaît des périodes creuses, elle peut décider la mise en place de la modulation qui permet de compenser heure pour heure les dépassements hebdomadaires sur une période qui aller jusqu'à 12 mois.

Comment m'y prendre ?

- J'identifie mon besoin de flexibilité
- J'établis un programme (annuel) de travail (1607 heures pour un salarié à 35h00)
- Je communique aux salariés le programme indicatif
- Je mets en place un suivi mensuel de modulation

Spécificité

- La modulation ne s'applique qu'aux temps pleins. La convention collective n'a pas prévu son application aux temps partiels.
- Les heures de modulation sont limitées à un plafond de 48 h/semaine et 300h/an : au-delà, ce sont des heures supplémentaires majorées.

Recommandations :

- ✓ La modulation représente un véritable intérêt quand l'exploitant constate de variations d'activité d'une semaine à l'autre (mortes eaux, vives eaux)
- ✓ La modulation peut permettre de maintenir un effectif à des moments clés (vives eaux, quitte à ne pas faire travailler le (ou certains salariés) en mortes eaux.

Modification du contrat de travail

Objectif ou intérêt : Faire baisser le poids des salaires tout en maintenant l'emploi

Le processus est celui de la modification du contrat de travail pour motif économique.
(L1222-6 et L1233-3 C. Trav.)

Quelle est cette mesure ?

Face à un constat de baisse de l'activité qui devrait entraîner un ou des licenciements, il s'agit de proposer aux salariés une baisse de leur temps de travail ou une baisse de leur rémunération.

Par exemple, il s'agit de proposer à un salarié qui a un contrat à 39h00, s'il accepterait de passer son contrat à 35h00 sachant que cela entrainera pour lui une baisse de sa rémunération.

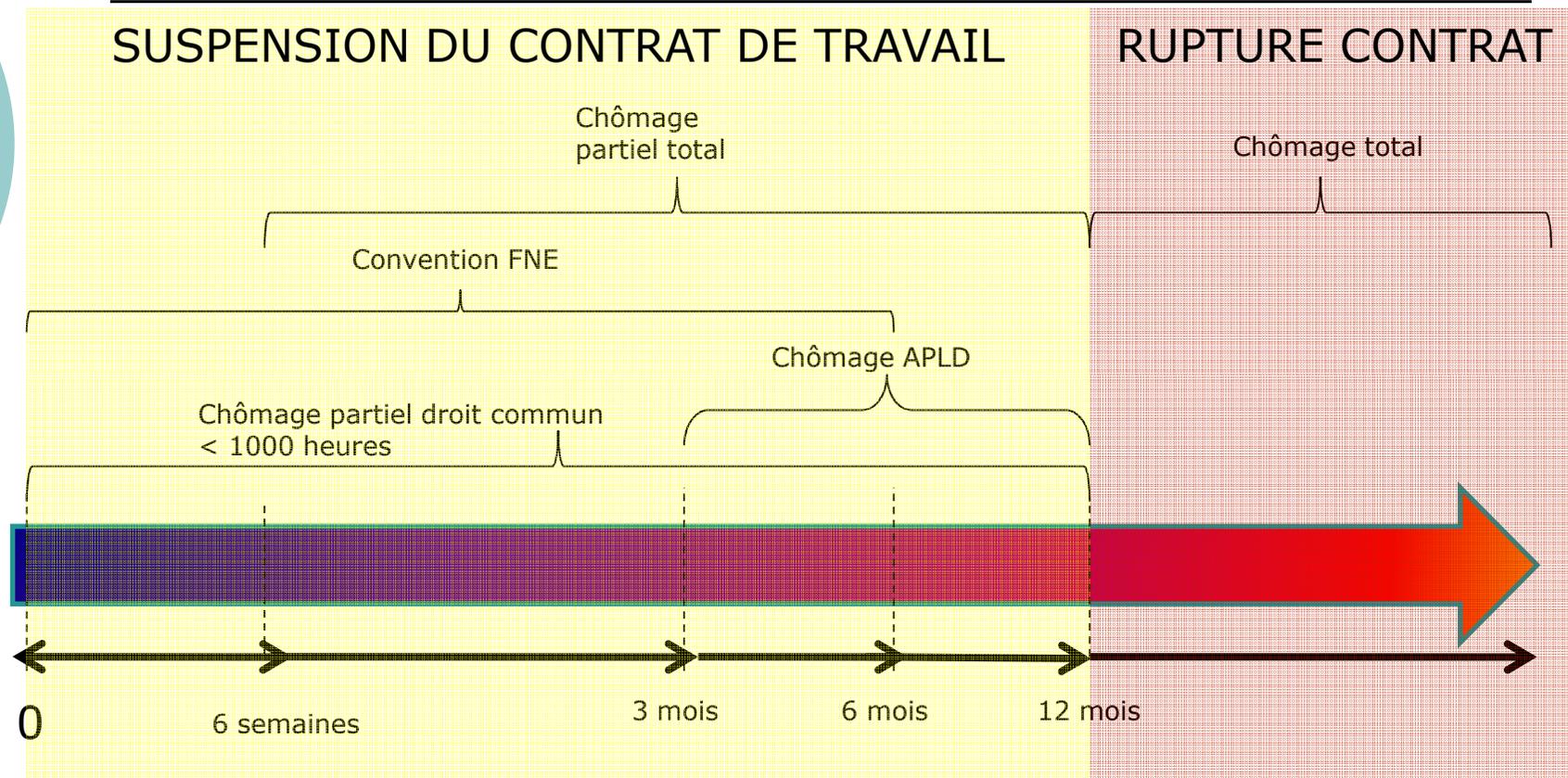
Comment m'y prendre ?

- J'identifie avec mon cabinet de gestion la possibilité de baisser les heures de travail ou la rémunération du ou des salariés.
- Après avoir expliqué la situation à mes salariés, je les informe de ma proposition, individuellement par lettre recommandée avec AR.
- Chaque salarié bénéficie d'un délai de 1 mois pour me dire s'il accepte ou refuse cette modification (le silence du salarié vaut acceptation).
- En cas d'accord, un avenant est signé par le salarié.
- En cas de refus, soit je renonce à mon projet, soit je lance une procédure de licenciement économique.

Recommandations :

- ✓Certains appellent cela du chantage à l'emploi : dans la petite entreprise, c'est un véritable moyen de sauver un ou des emplois, mais cela suppose de bien communiquer au préalable avec les salariés.
- ✓C'est un dispositif volontaire : on ne peut pas forcer un salarié à accepter une telle modification de son contrat de travail, mais il faut qu'il mesure bien les enjeux liés à son refus.

Chômage partiel



Recommandations :

- ✓ Les dispositifs sont complexes et évolutifs
- ✓ L'étude préalable du cout horaire résiduel, par le cabinet de gestion, est indispensable.

Chômage partiel

Objectif ou intérêt : Diminuer provisoirement le poids des charges salariales

Le système d'indemnisation du chômage partiel, parfois appelé chômage technique, permet, sous certaines conditions, de compenser partiellement la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale de travail.

Comment m'y prendre ?

- J'identifie mon besoin de chômage partiel (réduction d'activité) avec mon cabinet de gestion
- Je fais une demande à l'UT DIRECCTE de mon département (Formulaire disponible sur le site du ministère du travail www.travail-solidarite.gouv.fr et dans les UT DIRECCTE.
- La réponse est transmise dans les 20 jours de la demande.
- J'organise alors l'activité réduite de mes salariés

Spécificités

- Le chômage partiel permet une prise en charge partielle du coût des heures chômées dans la limite de 1000 h / an / salarié.
- La convention APLD signée par le CNC permet une prise en charge plus importante du coût des heures chômées.

Recommandations :

- ✓ Ne pas hésiter à recourir à ce dispositif plutôt que de payer des salariés à ne rien faire.
- ✓ Ne pas hésiter à prendre contact avec l'UT DIRECCTE: le recours au chômage partiel est une situation normale en temps de crise.

Chômage partiel

CHOMAGE PARTIEL DROIT COMMUN	Indemnités	Salarié temps partiel maintien du brut à 60%(1)	Salarié temps plein : maintien smic brut (1)
Taux Horaire Brut	8,97 €		
Taux Horaire Net (21,5% charges salariales)	7,04 €		
Indemnisation 60% avec un minimum de 6,84 de l'heure		6,84 €	8,86 €
Reste à la charge de l'employeur:		3,00 €	5,02 €
Maintien de salaire brut:		6,84 €	8,86 €

(1) : maintien du SMIC au minimum pour les salariés à temps pleins

Allocation Partielle de Longue Durée (APLD)	chomage < 50h	chomage > 50h	Salarié maintien du brut à 75%(1)	Salarié temps plein maintien à 75% et minima le SMIC (> 50h de chômage)
Taux Horaire Brut	8,97 €	8,97 €		
Taux Horaire Net (21,5% charges salariales)	7,04 €	7,04 €		
Indemnisation 75% avec un minimum de 6,84 de l'heure			6,84 €	8,86 €
Reste à la charge de l'employeur	1,10 €	- €		0,56 €
Rémunération brute salarié	- €	- €	6,84 €	8,86 €

Recommandations :

- ✓ La convention APLD se termine au 31 décembre ; si elle n'est pas reconduite, il sera tout de même possible d'envisager la signature d'une convention avec l'Etat permettant une prise en charge financière plus importante que celle de droit commun.
- ✓ De façon générale, les salariés à temps partiels sont moins bien indemnisés car il n'y a pas d'obligation de maintenir le SMIC.

Formation professionnelle

Objectif ou intérêt : me professionnaliser ,ainsi que mon conjoint et mes salariés.

Il s'agit de profiter des périodes de baisse d'activité pour acquérir de nouvelles compétences ou me mettre en conformité vis-à-vis de la loi.

Quelle est cette mesure ?

Il y a plusieurs dispositifs qui peuvent être actionnés :

- Certains sont portés par votre FAF pêche et cultures marines (Plan de formation, DIF, contrat ou période professionnalisation...) et concernent les salariés mais aussi les exploitants et leur conjoint.
- D'autres sont portés par le Conseil Régional et le pôle emploi, soit en complément du FAF pêche, soit dans l'hypothèse où le contrat de travail est rompu.

Comment m'y prendre ?

- J'identifie mes besoins de formation, selon 3 critères principaux: développement des compétences, mise en conformité, préparation à la redéfinition d'un projet professionnel.
- Je prends contact avec les conseillers du FAF pêche ou avec le service formation du Conseil Général, notamment pour évaluer les conditions de prise en charge.

Recommandations :

- ✓ Outre le développement de compétences, la formation constitue une économie dans la mesure où le coût de salaires peut être pris en charge par le FAF.
- ✓ Le coût de la formation et des déplacements est aussi pris en charge.
- ✓ Une articulation entre formation et chômage partiel peut permettre d'éviter des licenciements et donc de conserver des atouts pour l'avenir.

Licenciement économique

Objectif ou intérêt : Faire baisser le poids des charges salariales

Le licenciement économique vise à rompre un contrat à durée indéterminée (CDD exclus) pour cause économique dans le but de sauvegarder l'entreprise et ses autres emplois.

Quelle est cette mesure ?

Après avoir envisagé d'autres mesures alternatives (réorganisation, chômage partiel, formation...), l'employeur peut être contraint de rompre certains contrats pour sauvegarder l'entreprise ou sa compétitivité : c'est le licenciement économique.

Comment m'y prendre ?

- Dans un premier temps, il faut identifier la réalité du besoin de suppression de poste et notamment mesurer :
 - Comment j'organiserai mon entreprise après la suppression de ce(s) poste(s).
 - Quel coût représente cette suppression et puis-je y faire face avec ma trésorerie disponible.
- Une fois la décision prise, je mets en œuvre la procédure appropriée avec l'assistance d'un expert (cabinet de gestion, avocat ...).
- La procédure va durer 1 mois (variable en fonction des procédures) : le salarié va bénéficier d'un dispositif de soutien du pôle emploi, appelé CRP ou CTP qui prévoit notamment le maintien de son salaire.

Recommandations :

- ✓ La procédure est suffisamment complexe pour s'assurer l'assistance d'un expert
- ✓ La décision de licencier va générer un coût qu'il faut préalablement mesurer.

Licenciement économique

Exemple : salarié payé 1800 brut (1390€ net) et ayant 25 ans d'ancienneté, 120 heures de DIF et 28 jours de CP:

- ✓ indemnité de licenciement : 13420 €
- ✓ préavis (versé au pole emploi si CRP) : 4200 €
- ✓ Indemnité compensatrice de CP : 2400 €
- ✓ Indemnité DIF : 1400 €

SOIT UN COUT TOTAL DE 21420 €

Exemple : Même situation, mais avec 10 ans d'ancienneté:

- ✓ indemnité de licenciement : 4504 €
- ✓ préavis (versé au pole emploi si CRP) : 4200 €
- ✓ Indemnité compensatrice de CP : 2400 €
- ✓ Indemnité DIF : 1400 €

SOIT UN COUT TOTAL DE 12480€

Recommandations :

- ✓ Bien identifier le cout d'un licenciement et la trésorerie disponible
- ✓ C'est un choix qui suppose d'avoir exploré les autres solutions précédentes



Volet procédures

Le médiateur du crédit

Le règlement amiable

Le dispositif AGRIDIFF

Le redressement judiciaire

Médiateur du crédit

Objectif ou intérêt : Résoudre un problème de crédit avec sa banque

Le Médiateur du crédit va dans un délai très court tenter de débloquer une situation avec votre ou vos banque(s).

Quelle est cette mesure ?

- La Médiation est accessible aux entreprises qui rencontrent des difficultés de financement bancaire, d'assurance crédit ou du fait de leurs fonds propres.
- La Médiation du crédit vise à ne laisser aucune entreprise seule face à ses problèmes de trésorerie ou de financements.

Comment m'y prendre ?

- Je saisis ma demande en ligne sur le site de la « Médiation du crédit »;
- Dans les 48h suivant la saisine, le médiateur départemental contacte l'entreprise;
- Les établissements financiers ont 5 jours ouvrés pour revoir leurs positions ;
- A l'issue de ce délai, le médiateur départemental reprend contact avec l'entreprise pour connaître l'évolution de la situation. Si les difficultés perdurent, il contacte personnellement les partenaires financiers de l'entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage. Il peut également consulter d'autres acteurs financiers ;
- Je suis informé des solutions envisagées. Si je ne les juge pas satisfaisantes, je peux demander la révision de mon dossier.

Recommandations :

✓ En cas de difficulté avec sa banque, ne pas hésiter : 2 dossiers sur 3 trouvent une solution par la Médiation du crédit.

Règlement Amiable

Objectif ou intérêt : Négocier avec ses créanciers

Ce dispositif, spécifique au monde agricole, a été étendu aux ostréiculteurs.
Son équivalent pour les sociétés commerciales est la Conciliation.

Quelle est cette mesure ?

- Le règlement amiable a pour objet, avant l'apparition des difficultés financières prévisibles ou dès leur apparition, de régler ces problèmes notamment par la conclusion d'un accord entre le débiteur et les principaux créanciers.
- Il s'agit de négocier avec les créanciers sous le contrôle du juge, un accord de réduction ou d'étalement de la dette.

Comment m'y prendre ?

- J'adresse une demande motivée écrite en trois exemplaires au Président du Tribunal de Grande Instance du ressort du siège de l'exploitation.
- Le recours à l'avocat n'est pas obligatoire.
- Le Président peut :
 - Soit rejeter la demande comme prématurée, soit la renvoyer pour redressement judiciaire ;
 - Soit désigner un conciliateur chargé d'obtenir la conclusion de l'accord du débiteur et des créanciers.
- L'accord signé comprend des aménagements de dettes entre le débiteur et les créanciers

Recommandations :

✓ Cette procédure confidentielle permet une négociation, voir un abandon de créance sous le contrôle du juge

AGRIDIFF

Objectif ou intérêt : Négocier avec ses créanciers

Le dispositif AGRIDIFF vise à la mise en place d'un plan de redressement volontaire de l'exploitation en concertation avec les créanciers sans intervention du Tribunal.

Quelle est cette mesure ?

- Ouvert au monde de l'ostréiculture dans le contexte de crise actuel, il s'agit d'un véritable plan de restructuration de l'entreprise qui ne concerne que les exploitations en proie à "des difficultés structurelles liées à un surendettement qui ont pu être déclenchées ou aggravées notamment par des problèmes sanitaires" et répondant à un certain nombre de critères.
- Le dispositif prévoit des aides financières accordées par l'Etat et les collectivités territoriales : ces aides viennent en appui des efforts consentis par les créanciers et de la contribution du débiteur.

Comment m'y prendre ?

- Je formule une demande (dépôt de dossier) auprès de la DDTM qui vérifie l'éligibilité de ma demande.
- Un plan de redressement est élaboré sous l'égide d'un comité d'experts sur la base d'un audit.
- Le plan est mis en place pour une durée de 3 à 5 ans.
- Ce plan est signé par les partenaires du plan (créanciers) et visé par la DDTM.

Recommandations :

- ✓ Cette procédure n'est pas accessible aux exploitants ENIM à ce jour, ni aux entreprises de plus de 10 ETP.

Redressement judiciaire

Objectif ou intérêt : se mettre sous la protection de la justice

Procédure judiciaire obligatoire en cas de cessation des paiements

Quelle est cette mesure ?

- Faisant le constat d'une cessation de paiement, cette procédure obligatoire permet de me mettre sous la protection de la justice dans le but de préparer, soit un plan de redressement, soit un plan de cession.
- Mes dettes sont gelées et les créanciers ne peuvent plus me saisir: c'est la suspension provisoire des poursuites.
- Je dois, par contre, impérativement honorer les dettes nées après le jugement d'ouverture.

Comment m'y prendre ?

- Je fais une déclaration de cessation des paiement auprès du greffe du Tribunal de Grande Instance.
- Le Tribunal va rendre un jugement d'ouverture d'un redressement judiciaire.
- Une période d'observation de 6 mois, renouvelable, va me permettre de proposer un plan de redressement (pouvant aller jusqu'à 10 ans) ou un plan de cession.
- Le Tribunal homologue le plan s'il est viable; à défaut de plan, je peux être contraint à la liquidation judiciaire.

Recommandations :

- ✓ Cette procédure suppose une analyse préalable de manière à préparer le dépôt de bilan (trésorerie disponible, stock, caution ...) l'accompagnement par un conseil spécialisé est indispensable.
- ✓ A trop attendre, le dépôt de bilan peut entraîner une liquidation judiciaire : il faut donc anticiper.

Aide à la Réinsertion professionnelle

Objectif ou intérêt: Accompagner la reconversion professionnelle des exploitants

Dans l'hypothèse d'un arrêt définitif de l'activité, bénéficier d'une aide financière et technique à la reconversion professionnelle.

Quelle est cette mesure ?

- Le dispositif d'aide à la réinsertion professionnelle s'adresse aux exploitants contraints de cesser leur activité dès lors que leur exploitation a été jugée inapte au redressement.
- Je bénéficie d'une aide financière (3100 € majorable), d'une formation professionnelle de 6 à 12 mois pendant laquelle je suis rémunéré, d'un congé formation.

Comment m'y prendre ?

- Les dossiers de demande d'aides sont à déposer auprès de la DDTM qui est chargée de vérifier les conditions d'éligibilité du demandeur.
- La demande est ensuite soumise à l'avis de la Commission départementale d'orientation de l'agriculture (CDOA).
- Après avis de la CDOA, je suis informé par décision préfectorale de l'octroi ou du refus des aides demandées (dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée).

Recommandations :

- ✓ Le dispositif est réservé à ce jour uniquement aux cotisants MSA et leur conjoint.
- ✓ Ma décision d'arrêt d'activité doit faire l'objet d'un accompagnement par un conseil avisé (cabinet de gestion...)



L'accompagnement: le numéro Azur

Numéro Azur



N°Azur 0 810 20 58 01
PRIX D'UN APPEL LOCAL DEPUIS UN POSTE FIXE

**Un numéro d'appel disponible pour les exploitants
du lundi au vendredi de 9h-12h et 14h-17h pour :**

- **Vous écouter**
- **Vous informer**
sur les mesures
- **Vous orienter vers**
les bons interlocuteurs

Fonctionnement :

- ✓ Ce numéro est destiné aux exploitants, cabinets de gestion, partenaires et institutionnels.
- ✓ Le numéro est dirigé vers un centre d'appel spécialisé: les deux personnes formées à cet accueil vous poseront quelques questions pour qualifier votre demande.
- ✓ Les demandes me sont transmises (chaque soir) et je vous rappelle en fonction des heures que vous aurez choisies.

Conclusion

- ✓ Des mesures pour agir dès maintenant.
- ✓ Une première étape d'information visant à remonter des éléments chiffrés fiables aux services de l'Etat et de la Région.
- ✓ Le service social maritime mobilisé et en capacité d'intervenir tant au niveau professionnel que personnel.