

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Nouveaux formulaires Cerfa : déclaration d'accident du travail et attestation de salaire suite à un arrêt de travail de longue durée

Deux arrêtés publiés le 21 octobre dernier au Journal officiel modifient deux des formulaires Cerfa utilisés par les employeurs. Ces derniers doivent désormais remplir le Cerfa n° 14463*03 (modèle S6200i) lorsqu'ils effectuent une **déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet**. Le nouveau formulaire est inchangé. Seule la notice d'utilisation qui l'accompagne est modifiée. Elle clarifie certains éléments de formulation, et précise que l'encart "lieu de l'accident" doit impérativement contenir le SIRET de l'établissement du lieu de l'accident, en plus de l'adresse complète.

L'**attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'un arrêt de travail se prolongeant au delà de 6 mois** s'effectue maintenant par le biais du Cerfa n°11136*05 (modèle S3202h). Désormais, lorsque le salarié a effectué moins de 600 heures de travail durant l'année qui précède son interruption de travail, l'employeur doit mentionner le montant des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés au cours des douze mois précédant l'interruption. Dans le Cerfa applicable jusqu'ici, cette mention était facultative et le seuil de 600 heures n'était pas précisé.

Une ordonnance rend le code du travail applicable à Mayotte

Une ordonnance publiée le 26 octobre dernier étend et adapte la partie législative du code du travail à Mayotte. Ce texte répond à un engagement fait par Manuel Valls en juin 2015 lorsqu'il était Premier ministre : mettre en œuvre l'application du code du travail aux mahorais à compter du 1er janvier 2018. L'ensemble des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables en métropole et dans les DOM sont également rendues applicables à Mayotte. Au 1er janvier 2018, le code du travail applicable à Mayotte sera abrogé, sous réserves de certaines adaptations.

Valeur des points Agirc Arrco à compter du 1er novembre 2017

Une circulaire Agirc-Arrco du 16 octobre 2017 fixe la valeur des points Agirc Arrco à compter du 1er novembre 2017. Elles sont maintenues à :

- Régime Agirc : 0,4352 €;
- Régime Arrco : 1,2513 €.

La circulaire fixe également les salaires de référence Agirc et Arrco pour l'exercice 2018 :

- Régime Agirc : 5,8166 €;
- Régime Arrco : 16,7226 €.

Enfin, la cotisation à retenir pour la GMP, au titre de 2018, s'élève à 872,52 € en valeur annuelle, soit une cotisation mensuelle de 72,71 € part patronale : 45,11 €, part salariale : 27,60 €).

Nos prochaines FORMATIONS MANAGÉRIALES 2017, ouvertes à tous !

Diriger une équipe
13-15 novembre 2017

Approche managériale
20-23 novembre 2017

GPEC
18-19 décembre 2017

Programmes, conditions et modalités d'inscription : **NOUS CONTACTER**

MANAGEMENT : TROIS ELEMENTS CLES DE MOTIVATION*

Daniel Pink s'est intéressé à ce qui, selon lui, fonde la motivation humaine, à savoir :

- Notre besoin de diriger notre propre vie (autonomie)
- Notre besoin d'apprendre et de créer de nouvelles choses (maîtrise)
- Notre désir de faire partie d'un ensemble plus large que nous-même (finalité)

L'être humain est sujet à des motivations physiologiques mais aussi sensible aux récompenses et punitions que lui procure son environnement (cf. lettre CIOI n°98). Cependant, c'est le 3ème type de motivation dite « intrinsèque » (que l'individu trouve en lui), mis en évidence depuis le milieu du XXème siècle, qui s'avère le plus important et surtout durable dans le cadre professionnel notamment. Depuis plusieurs dizaines d'années, les spécialistes du comportement en étudient la dynamique et en expliquent l'importance en se fondant sur le triptyque : **autonomie, maîtrise et finalité**.

Maîtrise

Autonomie

Motivation

Finalité

AUTONOMIE

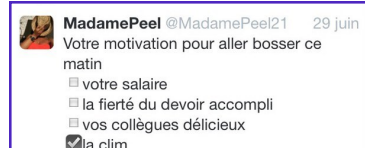
Les collaborateurs doivent être autonomes dans les tâches qu'ils réalisent (ce qu'ils font), par rapport au temps (quand ils le font), en termes d'équipes (avec qui ils le font) et par rapport à la technique (comment ils le font). Les entreprises qui permettent à leurs salariés d'être autonomes, parfois même de façon radicale, sont plus performantes que leurs concurrents. Par nature, les collaborateurs sont des joueurs et pas des pions, autonomes et non des automates...

FINALITE

Il est dans la nature humaine de rechercher la finalité, c'est-à-dire de donner un sens à ce que l'on fait. Or, les entreprises ont longtemps considéré la finalité comme accessoire, un élément souhaitable. Le vieillissement des baby-boomers confrontés à leur condition de mortels renverse cette tendance. Dans les organisations, le motif de finalité comment à s'exprimer sous forme d'objectifs de finalités dont le projet est un moyen, sous forme de discours qui met l'accent sur autre chose que l'intérêt personnel et sous forme de mesures permettant aux salariés de trouver un sens à ce qu'ils font.

MAITRISE

Alors que la motivation fondée sur les récompenses et les sanctions suppose l'obéissance, la motivation de type intrinsèque suppose l'implication qui permet d'acquérir la maîtrise, c'est-à-dire de devenir meilleur dans un domaine important. La maîtrise suppose également un état d'esprit, des efforts et un environnement de travail dans lequel les activités ne sont ni trop faciles (au risque de provoquer l'ennui), ni trop difficiles.



*La vérité sur ce qui nous motive—Daniel PINK