

Prélèvement à la source : un kit pour accompagner les entreprises

Le calendrier de déploiement du prélèvement à la source est le suivant :

1. Au **printemps 2018**, les contribuables qui effectueront leur déclaration en ligne se verront communiquer leur taux de prélèvement pour 2019 (les déclarants papier obtenant leur taux lors de la réception des avis, à l'été 2018). Ils devront choisir entre l'application d'un taux personnalisé, d'un taux non personnalisé, ou d'un taux différencié au sein de leur couple.
2. Dès **octobre 2018** débutera une phase de simulation. Les bulletins de paie pourront comporter, pour information, le montant qui aurait été prélevé si la réforme était déjà en vigueur.
3. A compter de 2019, les contribuables paieront leur impôt sur les revenus perçus en 2019 (contemporanéité de l'impôt). Le taux de l'impôt recouvré s'adaptera en temps réel aux changements de situation (mariage, pacs, naissance, départ à la retraite, perte d'emploi, etc.).

Un "**kit collecteur**" destiné aux collecteurs du prélèvement à la source a été publié sur le [site dédié](#) du ministère de l'économie.

Ce kit comprend des questions-réponses sur les aspects juridiques et techniques de la mise en œuvre de la réforme, un

diaporama de présentation du dispositif ainsi que plusieurs brochures d'information à destination des différents services : chefs d'entreprise, comptables et services paie, services de ressources humaines. Il propose également des fascicules "foire aux questions" à destination des salariés ainsi qu'un modèle de flyer explicatif que les entreprises peuvent joindre aux bulletins de salaire courant 2018.

Le site dédié au CPF est intégré au site sur le CPA

Depuis le 27 février dernier, chaque salarié doit, pour obtenir les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), se connecter au site dédié au compte personnel d'activité (CPA) : www.moncompteactivite.gouv.fr.

Pour accéder à son compte, l'identifiant (numéro de sécurité sociale) et le mot de passe déjà utilisés sur les sites dédiés au CPA et au CPF sont toujours valables. L'ensemble des informations déjà saisies et notamment les heures CPF/DIF sont intégralement reprises.

Caisses de congés payés : nouveaux taux au 01/04/2018

Le taux du versement des cotisations effectué par les caisses de congés payés est modifié pour les périodes d'acquisition de droits à congés postérieures au 1er avril 2018.

Pour le secteur du bâtiment et des travaux publics, le taux passe de 3,88 % à 4,06 % pour les caisses situées dans les DOM.

Nos prochaines FORMATIONS MANAGÉRIALES, ouvertes à tous !

Diriger une équipe
24 au 26 avril 2018

Accompagnement au changement
2 au 4 mai 2018

Approche managériale
4 au 7 juin 2018

Droit du travail au quotidien
20 et 21 juin 2018

La GPEC
5 et 7 juillet 2018

Programmes, conditions et modalités d'inscription : NOUS CONTACTER

MANAGEMENT : LES GRANDES « TENDANCES RH » EN 2018...



2017 plus de 1 300 grandes entreprises dans le monde dont 100 en France, le Top Employers Institute publie les grandes tendances qui seront au cœur des pratiques RH 2018. En voici une synthèse.

1° Impliquer les collaborateurs dans la gestion de leur employabilité

Les employeurs les plus avancés offrent à leurs collaborateurs des outils d'orientation et de sensibilisation, au lieu d'imposer des plans de formation génériques bâtis par les managers et les RH. Aujourd'hui plus de 75% des Top Employers France offrent des portails dédiés permettant aux salariés de piloter leur propre développement professionnel, leur donnant libre accès à une très large palette de ressources, internes et externes, pour explorer les différents champs du possible. Mettre l'accent sur les choix individuels permet d'augmenter l'engagement et le taux de réussite des évolutions individuelles, tout en préservant la cohérence avec les besoins de l'organisation.

2° **Façonner l'expérience des employés**
Créer un environnement de travail engageant qui permet un équilibre souple des temps privés

et des temps professionnels est un défi pour les entreprises. Les différents dispositifs de travail à distance (home-working, co-working) se multiplient. Le nombre de salariés pouvant bénéficier du télétravail a, par exemple, augmenté de 14%, entre 2015 et 2018, chez les Top Employers France qui se rapprochent désormais de leurs homologues européens plus en avance sur le sujet. Autre tendance forte : les espaces dits « Flex workplace » qui se développent considérablement.



3° Fédérer pour mieux innover

Pour gagner la course à l'innovation et à la transformation digitale, les Top Employers privilégient les équipes inclusives et diversifiées. La confiance entre les générations et entre les métiers crée un creuset de nouveauté. C'est par le sens donné collectivement à leur action que la diversité se transforme en accélérateur. L'influence d'un leader ne se mesure plus au nombre de ses subalternes mais par sa capacité à orienter les évolutions et à faire adhérer les autres.

4° Rendre la rémunération plus transparente et valoriser les éléments extra-financiers

Les attentes des collaborateurs se portent aujourd'hui sur les solutions favorisant l'équilibre des temps disponibles, les aménagements horaires, les équipements digitaux et les aides à la famille.

Une plus grande transparence se développe aussi sur la philosophie et la structure de rémunération, donnant aux employés plus de visibilité sur les principes qui sous-tendent leur rétribution et instaurant ainsi une culture de confiance. Pour permettre cette transparence, chez les Top Employers France 2018, la formalisation des politiques de rémunération et avantages ainsi que la classification des postes ont progressé de +10% depuis 2015.

5° Prendre le virage du digital

Après avoir été un temps en retard par rapport à la finance et à la relation client, la DRH reprend la main et s'équipe en force, au bénéfice des salariés et des managers. Les systèmes informatisés de gestion de carrière et des successions sont ceux qui progressent le plus avec +12% de Top Employers qui s'en sont dotés depuis 2015. Le paysage numérique est aussi en mutation avec la création de nouveaux postes (: HR Data Analyst, Community Manager, Image Employeur, Data ers évaluaient leur stratégie RH en relation avec leur performance opérationnelle, contre 43% en 2018.