



QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Heures supplémentaires : Application du taux de réduction des cotisations

Le **taux de réduction des cotisations**, qui ne concerne selon la loi que les cotisations d'assurance vieillesse légales, a été fixé par décret du 24 janvier 2019 : il est égal à la **somme de chacune des cotisations d'assurance vieillesse** d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, **dans la limite de 11,31 %**.

En pratique, pour obtenir le montant de ce taux, il convient d'additionner les taux de cotisation salariale d'assurance vieillesse légales, soit 7,30 % (6,90 % + 0,40 %), et de retraite complémentaire, soit 4,01 % (3,15 % de cotisation de base + 0,86 % de contribution d'équilibre général = 11,31 %).

Selon la loi, le montant de la réduction est égal au produit de ce taux de réduction et des rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires réalisées. Ce montant est ensuite imputé sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse légales dues sur l'ensemble de la rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée dans la limite de la part salariale de la cotisation elle-même.

Exemple : un salarié à temps plein rémunéré 2 000 euros bruts par mois a réalisé 20 heures supplémentaires, représentant un gain de 300 euros, soit une rémunération totale de 2 300 euros bruts.

Le montant des cotisations vieillesse de base s'élève à : 2 300 euros x 7,3 % = 167,90 euros. La réduction de cotisations au titre des heures supplémentaires est égale à : 300 euros x 11,31 % = 33,93 euros. Le montant des cotisations vieillesse dues par le salarié après réduction de cotisations est de : 167,90 euros - 33,93 euros = 133,97 euros.

Prime exceptionnelle pouvoir d'achat : Précision des salariés éligibles

En cas de décision d'attribution par l'employeur (par décision unilatérale ou par accord d'entreprise), **les salariés éligibles sont nécessairement les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018**, sauf dans le cas où la prime est versée **avant** cette date, les salariés éligibles sont alors tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement.

Il importe peu, lorsque la prime est versée **après** le 31 décembre 2018 (et **au plus tard le 31 mars 2019**), que des salariés soient sortis des effectifs après cette date. S'ils étaient présents au 31 décembre 2018, il y a lieu de leur attribuer la prime, même s'ils sont sortis postérieurement, donc entre le 31 décembre 2018 et la date de versement.

MANAGEMENT : 7 LEVIERS POUR DEVELOPPER LA CAPACITÉ D'UN COLLECTIF (2/2)

CABINET CIOI Conseil en gouvernance sociale

nique- Exemple : « c'est toujours les mêmes qui prennent la parole ! » « ne plus recevoir le support de travail deux jours avant ! »

- * Pour les collaborateurs « Qu'attendons-nous de notre manager » et pour le manager (ou chef de projet) : « quelles sont mes attentes par rapport à l'équipe ? »

Voici les 3 derniers leviers proposés destinés à développer la capacité d'action d'un collectif de travail (équipe ou équipe projet) et la performance collective.

Levier 5 – Évaluer qui sait bien faire quoi pour contribuer au succès collectif

Pour passer du « qui fait quoi » au « qui sait bien faire quoi » et développer des équipes riches et complémentaires, il s'agira de prendre le temps de préciser les compétences dont on a besoin et à partir des activités menées par chaque collaborateur, des compétences présentes et à acquérir pour mettre en œuvre le projet commun ou l'activité du service. Après l'identification des compétences de chacun et des points forts / points faibles (compétences manquantes), chaque collaborateur est invité à positionner son ambition comme leader (transmettre) et / ou comme « apprenant ». Ce travail réalisé au sein de l'équipe (et pouvant être complémentaire des entretiens individuels) sert à un manager d'équipe ou un chef de projet, pour cons-



truire un processus d'acquisition de compétences et améliorer la capacité collective de travail tout en permettant à chacun d'identifier ses compétences et celles des autres au sein du collectif. La compilation de ces éléments peut donner lieu à des actions :

- * De transfert interne de compétences ou de tutorat
- * De formalisation de bonnes pratiques
- * De formations collectives ou individuelles...

Levier 6 – Consacrer un temps à analyser comment le collectif communique et fonctionne (les « règles du jeu »)

En réunion d'équipe, se poser les questions suivantes :

- * Comment fonctionnons-nous ensemble ? Comment avons-nous fonctionné entre nous ?
- * Nos modalités de travail ensemble conviennent-elles ? Quelles sont vos satisfactions / vos insatisfactions ? (Se mettre sur le terrain des processus relationnels—hors contenu tech-

Levier 7 – Faire exister, matérialiser le collectif (identité du collectif)

Il s'agit de donner à voir l'existence du collectif.

- * Matérialiser la vision d'ensemble du projet ou de l'objectif de l'équipe via un diaporama
- * Donner à voir ce qui est produit collectivement : compte rendus, planning d'avancement du projet ou du plan d'actions du service...
- * Avoir un organigramme ou un trombinoscope des membres de l'équipe...
- * Écrire « un récit » : une charte des valeurs, une déclaration d'intention de ce qu'on a envie de faire ensemble, des règles du jeu communes, un film...

Au-delà de ces leviers, **la reconnaissance de la valeur de chacun et de celle du collectif**, des liens de solidarité et la loyauté du manager ou du chef de projet envers son équipe seront également clés afin que l'action collective soit performante et s'inscrive dans la durée