

## QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

### Mutuelle d'entreprise :

Nous vous rappelons qu'à partir du 1er janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur à tous les salariés n'en disposant pas déjà.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, l'employeur doit négoier avec les représentants du personnel de l'entreprise. Si ces négociations n'ont pas abouti, l'employeur doit mettre en place par décision unilatérale une couverture santé collective obligatoire avant le 1er janvier 2016.

**D'ici le 1er janvier 2016**, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, aux conditions suivantes :

- La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le salarié en payant le reste),
- Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- La couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- Le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à nous consulter !

### Stagiaires : base de calcul de la gratification minimale et de la franchise de cotisations

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, la gratification des stages d'au moins deux mois est passée à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Il existait néanmoins une incertitude sur le calcul de la gratification puisque le ministère de l'éducation nationale indiquait qu'il fallait prendre en compte les heures réellement effectuées par le stagiaire, alors que le site des URSSAF mentionnait toujours une franchise de cotisations sur la base de 151,67 heures et le site service-public.fr indiquait que la gratification minimale se calculait sur la base de 154 heures.

La question aurait été tranchée par l'administration et le calcul de la gratification sur la base des heures réellement effectuées par le stagiaire a été choisi. Les mentions du site service-public.fr ont été modifiées. De son côté, le site de l'URSSAF demeure pour le moment inchangé, mais devrait à terme être modifié.

L'entreprise a désormais le choix entre 2 options pour calculer la gratification des stagiaires pour les conventions conclues depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014:

- Soit verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées,
- Soit « lisser » la gratification sur la totalité du stage.

## POINT MANAGEMENT : CHANGER LES HABITUDES DE TRAVAIL

Un nouvel outil de travail, de nouveaux horaires.... Lorsque des habitudes sont prises, il est toujours difficile d'en changer et faire accepter le changement est un défi auquel les managers sont souvent confrontés. En effet, les habitudes nous sécurisent : les mêmes événements produisent les mêmes résultats. Il est donc tout à fait normal de rencontrer des résistances lorsqu'il s'agit de changer nos façons de faire.

Plus que d'essayer de convaincre de l'utilité du changement de telle ou telle habitude de travail, il vaut souvent mieux lever les freins des collaborateurs. Pour cela, se poser (voire « leur » poser) les questions :

- **Peuvent-ils** (« mettre au point un nouvel outil de suivi de l'activité ») ?, il s'agit alors de donner les moyens d'agir aux collaborateurs (outils, marges de manœuvre, temps, clarification des objectifs...)
- **Ont-ils Intérêt** (« à changer d'horaires de travail ») ? Lever ce frein peut supposer d'agir sur les modes de rétribution, pro-

motions... Selon les personnes, l'intérêt peut-être également suscité par le challenge, la satisfaction du client ou la reconnaissance de son supérieur hiérarchique...

- **Savent-ils** (« utiliser le nouvel outil informatique ») ? Il s'agit alors de former, de communiquer, de coacher et de rassurer.
- **Ont-ils Envie de changer** (« être plus polyvalents ») ? Ce frein est souvent le plus difficile à lever. L'envie ne se décrète pas.... Cependant, l'émulation, l'exemple donné par des collègues, l'exemplarité de son manager peuvent contribuer à susciter l'envie.

Perdre une habitude est un processus qui prend du temps. Vouloir du jour au lendemain changer une habitude et que cela soit spontanément accepté par tous est utopique. Lorsqu'un changement se produit dans nos habitudes, avant d'adopter une nouvelle façon de faire, il faut « faire le deuil » de la précédente. Ce processus

prend plus ou moins de temps selon les personnes et l'ampleur du changement. Passer par les étapes de déni, de colère avant de se résigner et d'accepter de mettre en place de nouvelles habitudes est tout à fait normal.



Enfin, il peut arriver que le changement d'une habitude de travail pose la question pour le collaborateur de son **UTILITE** dans la société. En pensant simplifier l'une de ses tâches à peu de valeur ajoutée, un salarié peut se sentir dépossédé d'une partie de ce qui faisait son activité et son travail. Le rassurer et lui montrer qu'il pourra se consacrer à des tâches porteuses de plus de valeur pour la société, lui expliquer que ses compétences ne sont pas remises en question, peut être une solution.