

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Une DUP prochainement refondée :

Le projet de loi relatif au dialogue social favorise le regroupement des institutions représentatives du personnel. Ouverte aux entreprises de 50 à 199 salariés, la Délégation Unique du Personnel regroupe actuellement le CE et les DP. Le projet de loi prévoit de relever le seuil d'effectif pour la DUP aux entreprises de moins de 300 salariés et une extension au CHSCT.

À l'instar de la DUP actuelle, le projet de loi ne prévoit pas une fusion, mais un regroupement des instances : "les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions". Il faut attendre les décrets d'application pour connaître le nombre de mandats à la DUP et les crédits d'heures.

L'employeur pourra décider de mettre en place la DUP après consultation des DP/CE/CHSCT. Ce pouvoir unilatéral de la direction pourra être exercé à la mise en place ou au renouvellement de l'une des 3 instances.

Les modalités de fonctionnement seront revues :

- Les réunions de la DUP ne seront plus mensuelles mais bimestrielles une fois tous les 2 mois.
- Le secrétaire de la DUP assumera à la fois les fonctions de secrétaire du CE et du CHSCT.
- Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour de la DUP concernera à la fois les attributions exercées au titre du CE et du CHSCT, l'employeur pourra recueillir un avis unique.
- Les suppléants seront en principe exclus des réunions

Nouvelles modalités de calcul de la réduction Fillon

La circulaire de la Direction de la sécurité sociale du 1er janvier 2015 (publiée le 22 avril) rappelle que les cotisations sur lesquelles s'applique la réduction Fillon sont désormais plus nombreuses.

La réduction vise désormais :

- le montant des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) comme auparavant ;
- le montant des cotisations familiales au taux de 3,45 % ;
- mais aussi le montant de la contribution solidarité autonomie, dont le taux est de 0,3%, de la contribution Fnal, dont le taux varie de 0,1 à 0,5 % en fonction de l'effectif de l'entreprise, et d'une partie des cotisations AT/MP dans la limite de 1%.

La nouvelle formule de calcul est la suivante :

$$(T^* / 0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic annuel} + (\text{Smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires}) / \text{Rémunération annuelle}) - 1]$$

*T correspond à la somme des taux de cotisations pouvant être exonérées et au coefficient maximal.

POINT MANAGEMENT : QUELQUES ÉLÉMENTS POUR MOBILISER LES COLLABORATEURS SENIORS

La proportion des effectifs âgés de 50 ans et plus va notablement s'accroître dans les années à venir. Dans ce contexte, comment susciter l'implication de personnes qui voient leurs perspectives d'évolution décroître progressivement ?

Anticipez leur départ

Expérience, savoir-faire, connaissances : il vaut mieux ne pas attendre que vos collaborateurs



se niors partent à la retraite avant de prévoir la transmission de leurs compétences Certaines organisations ont fait le constat d'une baisse de performance suite au départ de l'un de leur employé senior, dépositaire d'un savoir-faire clé ou spécifique.

Continuez à investir dans le développement de leurs compétences

Un senior a tendance à rester plus durable-

ment dans l'entreprise par rapport à un salarié plus jeune qui pourra quitter la société plus facilement, quelques années même après avoir été formé.

L'expérience et l'esprit critique des seniors peuvent souvent apporter des idées et des solutions pour résoudre des problématiques que vous rencontrez. Pensez à les solliciter et valorisez ces contributions.

Le fait que les salariés seniors seraient moins productifs est une idée reçue : une étude de l'INSEE de 2003 indique que, après 50 ans, la productivité ne décroît pas. Elle augmente même chez les salariés les plus qualifiés .

Donnez leur envie de s'impliquer !

Cette population de salariés est parfois désabusée et incitée à une forme de passivité en se voyant le plus souvent proposer des aides pour un départ anticipé...

Vous pouvez leur proposer des formes de collaboration adaptées : à la recherche d'un meilleur équilibre avec leur vie per-

sonnelle, et bien souvent d'utilité et de sens dans leur vie professionnelle, il ne faut pas hésiter à leur proposer des missions transverses dans lesquelles ils pourront faire bénéficier leurs collègues de leur expérience.



Les postes de travail et les conditions de travail (horaires...) peuvent également être adaptés si cela est nécessaire. Certaines opérations peuvent être conduites par des seniors, parfois plus lents, mais produisant une meilleure qualité....

Incitez-les à prendre leur fin de carrière en main

Entretien annuels, bilans des 6 ans, autant de moments qui peuvent permettre aux salariés d'être pro actifs sur leur fin de carrière. Vous pouvez les inviter à solliciter leur réseau. Dans tous les cas, il faut leur proposer des **opportunités crédibles** pour que cette période d'activité soit profitable pour tous.