



## Newsletter AKSELIS n°6 - Mai 2015

### Flash actu

- Dernières places pour le petit-déjeuner atelier sur la pénibilité et la prévention des risques professionnels (2e édition) le 11 juin. Contactez-nous : [contact@akselis.fr](mailto:contact@akselis.fr)

### - La réforme "a minima" du dialogue social

Le projet de loi présenté en Conseil des Ministres le 22 avril ne traite ni de la simplification du Code du travail, ni des 35h, ni des contrats de travail. Pas même du moratoire sur les seuils sociaux pour la mise en place des IRP. Les réformes attendues par tous pour redynamiser le marché du travail se font attendre.

Contenu du projet de loi :

- création d'une instance régionale représentative des salariés pour les entreprises de moins de 11 personnes (commissions paritaires interprofessionnelles régionales);
- DUP pour les entreprises de moins de 300 salariés, pouvant inclure le CHSCT;
- entreprises de plus de 300 salariés : possibilité de regrouper les IRP sur accord majoritaire avec les syndicats;
- allègement des consultations et négociations obligatoires pour les entreprises;
- prime d'activité ;
- régime des intermittents maintenu;
- création d'une compte personne d'activité pour juillet 2017, qui devrait regrouper plusieurs droits du salarié, dont le compte formation et le compte pénibilité.

A suivre...

### - Portabilité de la Prévoyance

L'article L911-8 du Code de la Sécurité Sociale modifie les dispositions relatives à la portabilité des contrats collectifs Prévoyance et Frais de Santé.

A compter du 1er juin 2015, les contrats Prévoyance évoluent de la façon suivante :

- l'assuré, dont le contrat de travail serait rompu (pour toute cause, hormis faute lourde) et qui bénéficie du régime d'assurance chômage, continuera à bénéficier de ses garanties Prévoyance pendant une durée fixée en fonction de son dernier contrat de travail dans l'entreprise et ce pour une durée maximum de 12 mois (9 mois auparavant),

• le mode de financement sera assuré exclusivement par mutualisation des actifs (non plus par cofinancement du salarié).

Les entreprises doivent informer les salariés de ce droit, ces derniers ont un délai de 10 jours suivant la rupture de leur contrat de travail pour signifier leur réponse.

#### **BASE DE DONNÉES UNIQUE : êtes-vous prêt?**

La Loi du 14 juin 2013 instaure la Base de Données Économique et Sociale (décret d'application du 27 décembre 2013, circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014).

**Entreprises concernées** : les entreprises de + de 50 salariés

- Effet au 14 juin 2014 pour les + de 300

- Effet au 14 juin 2015 pour les - 300

**Objectif** : rassembler et structurer les éléments remis aux IRP à différentes périodes de l'année, afin de mieux les éclairer sur la situation de l'entreprise et améliorer la qualité du dialogue social. Doit reprendre toutes les informations données au CE (éco et sociales, trimestrielles, semestrielles et annuelles).

**Périmètre** : l'année en cours, les deux années précédentes, perspectives des 3 prochaines années (mise en place progressive). Est établie au niveau de l'Entreprise, donc au niveau central si multi établissement, ou au niveau de l'UES.

**Les destinataires** : CE (DP si font office de CE), DUP, les délégués syndicaux, le CHSCT. Titulaires comme suppléants.

**Mise à disposition** : définir les modalités de consultation, qui doit pouvoir être « permanente » (selon les contraintes de l'activité). Le législateur incite à la négociation sur ces modalités. Les représentants du personnel qui y ont accès ont une obligation de discrétion.

**Substitution des informations récurrentes transmises au CE**. La mise à disposition régulière des informations dans la BDES permet la substitution aux éléments et rapports transmis au CE, à la condition que les éléments soient mis à jour régulièrement (au minimum à la périodicité prévue par le code du travail) ET que les informations soient accompagnés d'éléments d'analyse et d'explication. Pas de substitution aux consultations obligatoires en revanche. Doit être complétée de tous les éléments et rapports remis au CE et éventuellement d'autres instances si besoin : *Bilan Social; Rapport du CHSCT sur la santé, sécurité et conditions de travail; Consultation sur les orientations de la formation professionnelles; Rapport de situation comparée hommes femmes; Comptes annuels consolidés, documents comptables et financiers.*

**Contenu obligatoire minimum** : varie selon les effectifs +/- 300, les grands thèmes :

- Investissement social, matériel et immatériel,
- Fonds propres, endettement et impôts,
- Rémunération des salariés et dirigeants,
- Activités sociales et culturelles,
- Rémunération des financeurs,
- Flux financiers à destination de l'entreprise,
- Sous-traitance,
- Pour les entreprises appartenant à une Groupe : transferts commerciaux et financiers entre les entités du Groupe.

**Support papier ou électronique, au choix.**

**Recours a un expert** : Le CE a une possibilité de recourir à un expert pour analyser ces éléments (imputable à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement).

## L'entreprise libérée : effet de mode, utopie ou réalité?

Suppression de la hiérarchie et des pointes, l'entreprise libérée est un concept théorisé aux États Unis il y a plus de cinquante ans, et qui commence à faire des émules en France. L'idée est de libérer les idées, la prise d'initiative, de favoriser l'implication des salariés dans une organisation plus souple et participative.



Les principes : traiter les salariés avec la même considération de l'employé jusqu'au cadre dirigeant ("l'égalité intrinsèque"), former et développer ses collaborateurs, mettre en place des espaces de partage des idées et de réflexion, rendre les salariés autonomes et leur laisser choisir un leader qui se met à leur service - la hiérarchie est renversée!

Effet de mode ou de comm' en temps en crise quand les salariés sont en désamour de leur entreprise ? réelle révolution culturelle et managériale?

Impossible de passer à côté de ce phénomène, les communications et les évènements se multiplient, et les dirigeants qui se sont engagés dans cette démarche novatrice prennent la parole:

- émission passée sur Arte : Le Bonheur au Travail,
- interview de Laurence VANHEE au JT de France 2 jeudi 30 avril ([voir le replay](#)), qui a été Directrice du Bonheur (DRH) à la Sécurité Sociale belge de 2009 à 2013;
- forum à Lille le 21 avril dernier : "Entreprise libérée - Forum Management et Performance", avec notamment Jean-François ZOBRIST, ex dirigeant de l'entreprise FAVI sous-traitant automobile, pionnier en France de l'Entreprise libérée ([lire son interview dans La Voix du Nord](#))
- Semaine pour la qualité de vie au travail, 12e édition, par le réseau Anact-Aract ([consulter le programme](#)).

"Un ouvrier heureux, ça fait 5 % de cash-flow (flux de trésorerie) en plus. Un cadre malheureux ça fait 100 ouvriers malheureux..." (JF Zobrist).

**Osez l'équation : responsabilisation des salariés = bonheur au travail = performance !**

## 3 questions à un professionnel du développement personnel

Ana AGRA est révélatrice de génie. Elle permet aux individus de développer leur bonheur, démarche complémentaire pour tout salarié d'entreprise libérée.

"- Libérer la joie et le génie personnel, ce sont les clés pour que les salariés soient épanouis au travail. Ana, pour vous, tout commence avec une prise de conscience personnelle : se responsabiliser.

*AA : Oui. Tant que l'on rejette la faute de tout ce qui ne va pas comme*



*nous le voudrions sur les autres, nous nous empêchons d'imaginer et de tester d'autres façons de faire, et même d'être ce que nous sommes. Je l'ai expérimenté moi-même et je l'ai vu sur des personnes que j'ai accompagnées. A partir du moment où je me responsabilise de ma vie, et de ma part de co-construction dans les relations que j'ai avec les autres, je peux agir, proposer, essayer, tester. Je me sens acteur, je me mets en mouvement. Je peux exprimer qui je suis, mon génie, dans la joie ! C'est l'un des principes mis en œuvre dans la libération des entreprises ou dans les entreprises dites « libérantes » : La liberté c'est le choix, c'est la capacité d'agir, c'est la possibilité d'exprimer mes talents.*

**- Qu'est-ce que le génie interne ?**

*AA : Je définis le génie interne comme la partie de nous qui s'exprime lorsque nous libérons notre potentiel et que nous le mettons au service de ce qui fait sens pour nous, autant dans notre vie professionnelle que personnelle. Nous révélons alors nos talents, en accord avec nos valeurs, ce que nous appelons « se réaliser ». Plusieurs personnes parmi celles que j'accompagne commencent en me disant qu'elles n'ont pas de passion... La plupart du temps c'est une affirmation qui ne résiste pas à beaucoup de séances ! :-). Il s'agit bien souvent d'un travail d'autorisation, de « nettoyage » des croyances limitatives qui nous empêchent de l'exprimer. Je crois vraiment que ce génie nous l'avons tous en nous ! Et c'est bien la libération de ce génie interne qui compte pour beaucoup dans le fait de nous sentir heureux, car il est en lien direct avec des besoins humains importants pour ressentir ce bonheur profond. Lorsque je laisse mon génie interne s'exprimer je réalise des choses qui me font plaisir, pour lesquelles je suis doué, je suis reconnu pour cela car j'apporte de la valeur et je le fais en cohérence avec ce qui est important pour moi !*

**- En quoi tout ceci est utile à l'entreprise ?**

*AA : Le bonheur au travail, les entreprises libérantes, les nouvelles approches managériales en entreprise et les relations inter-générationnelles... Ce sont des sujets dont on parle de plus en plus, et qui nous apportent régulièrement leur lot de résultats et de recherches sur la question. Dans le domaine des neurosciences notamment, des études montrent que nous sommes plus performants si nous sommes heureux. Plusieurs entreprises qui ont osé s'investir dans cette voie ont pu le constater directement sur le terrain avec des chiffres à l'appui. J'invite les lecteurs curieux du sujet à faire leurs propres recherches sur la question, en regardant de près les cas présentés dans l'article ci-dessus. Laurence Vanhée, à l'origine de la libération par le bonheur du ministère belge de la santé, communique régulièrement sur les impacts de cette démarche. La libération d'une entreprise est une démarche propre à chaque entité, car contraire justement à tout ce qui serait « standard ». Elle se nourrit directement du potentiel de toutes les personnes qui font partie de l'entreprise et dans ce sens les résultats peuvent différer d'un organisme à l'autre. Ainsi certains parlent d'amélioration de la communication, d'une capacité d'action plus forte, de turnover très fortement réduit, d'engagement des salariés, de créativité et d'innovation, de réduction forte des coûts de l'entreprise, d'amélioration de la relation cliente, d'augmentation de la rentabilité, du résultat de l'entreprise... En fait cela dépend déjà de ce que l'entreprise se donne comme objectif, et en plus d'autres effets peuvent apparaître comme cadeau supplémentaire ! Personnellement j'ai la conviction profonde que des individus épanouis créent une société épanouie, des personnes qui se réalisent dans leur travail créent des entreprises performantes, responsables et utiles à la société.*

**En savoir plus sur Ana Agra**

Akselis  
Immeuble Nova, 71 Boulevard National  
92250 La Garenne Colombes



[www.akselis.fr](http://www.akselis.fr)  
[contact@akselis.fr](mailto:contact@akselis.fr)

©2015 Akselis. All rights reserved