

Vie au travail

Les salariés tentés par le

C'est à la fois la cause et la conséquence d'une conjoncture sociale morose : les salariés ont tendance à se replier sur eux-mêmes et préfèrent se concentrer sur leur travail, leur carrière, leur salaire plutôt que de s'inscrire dans un projet collectif, selon une note de prospective sociale établie à l'appui d'un sondage très détaillé.

menée tout au long de l'année 2013 auprès d'un échantillon de 2 945 salariés. Au terme de ces 98 questions se dessine un paysage managérial sinon inquiétant, du moins porteur de nombreuses interrogations : « Les déceptions et frustrations ne s'expriment plus collectivement mais individuellement, note Hubert Landier. Comme si les salariés ne se sentaient plus partie prenante d'un projet collectif. »

Ils préfèrent donc se replier sur leur environnement immédiat : « On peut parler de génération nombril. Je pense à mon salaire, à mon boulot, à ma carrière ou même à ma retraite. Mais je n'attends plus grand-chose de mon entreprise car ma vraie vie est ailleurs. » Parce que c'est dans l'air du temps : les auteurs de l'étude comparent la situation des entreprises au climat général de défiance envers le pouvoir et les institutions qui furent naguère structurantes (églises, syndicats, partis politiques, État). Et parce que l'entreprise peine à leur donner des perspectives d'avenir, comme les salariés l'expriment quand on les interroge sur l'ambiance de travail ou le niveau de confiance dans leur employeur.

“**M**étéo sombre et orageuse sur l'ensemble du territoire” : si l'on se réfère au titre de la note de conjoncture sociale publiée par le sociologue François Geuze et l'expert en relations sociales Hubert Landier, le printemps n'est pas pour tout de suite. « La morosité ambiante découle très largement de la morosité dans les entreprises », analyse Hubert Landier, qui voit dans la montée du désengagement et de l'individualisme des salariés autant une cause qu'une conséquence d'un climat social dégradé. Ce qui apparaît tout particulièrement dans l'enquête



Management de proximité de qualité

Le management de proximité échappe en partie à cette défiance, la moitié des salariés interrogés estimant qu'il est de qualité et, plus encore, qu'il connaît la valeur du travail réalisé (lire ci-contre). Une tendance déjà observée par ailleurs. Le baromètre de climat social de Cegos, publié en octobre dernier, faisait ainsi état d'un rapprochement entre les salariés et leurs managers. Ces derniers étaient perçus comme davantage proche de leurs équipes, et un peu moins de la direction.

epli

Pas de quoi éloigner la menace que la défiance fait peser sur les organisations. Avec des coûts cachés colossaux : « Une personne qui ne travaille qu'à 80 % de son temps va faire perdre 40 jours de travail par an à son entreprise », calcule Hubert Landier. D'autant plus préoccupant que le contrat social semble rompu : « Dans les entreprises paternalistes, l'obéissance demandée aux salariés avait pour contrepartie la sécurité de l'emploi. Aujourd'hui, les salariés se voient imposer des procédures infantilisantes sans la moindre garantie quant à la pérennité de leur emploi. »

Sentiment d'opacité

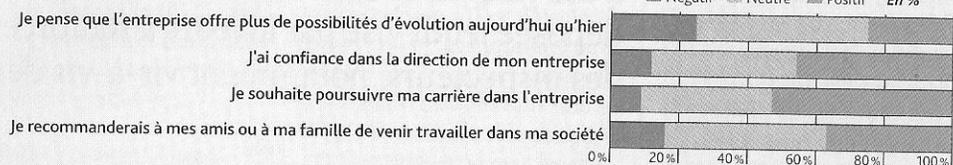
Comment sortir de ce cercle infernal ? « Par la communication et le dialogue social », répond Hubert Landier. Communication sur la stratégie de l'entreprise, sa gestion des carrières et sa politique de formation : l'étude fait apparaître un véritable déficit d'information dans ce domaine, « avec un sentiment d'opacité sur l'air de "On ne nous dit pas tout", qui alimente la défiance ». Mais aussi par un changement de culture managériale dans une France restée trop élitiste, « où un manager peut encore penser qu'il a forcément raison puisqu'il a tel diplôme ou tel poste de responsabilité ». Autre élément souligné par l'auteur, la nécessaire prise en compte des facteurs informels de convivialité : « Dans un groupe né de la fusion de deux entreprises, certaines équipes doivent payer leur café alors qu'il est gratuit pour les autres. Ça n'a l'air de rien, mais ça pourrait l'ambiance. » Le management tient parfois à peu de chose... ■

SABINE GERMAIN

« Note de conjoncture sociale 2013 » publiée par François Geuze et Hubert Landier en février 2014, téléchargeable sur : <www.auditsocial.net>.

CONFIANCE DANS LE MANAGEMENT, DÉFIANCE ENVERS LA DIRECTION

Confiance & évolutions personnelles



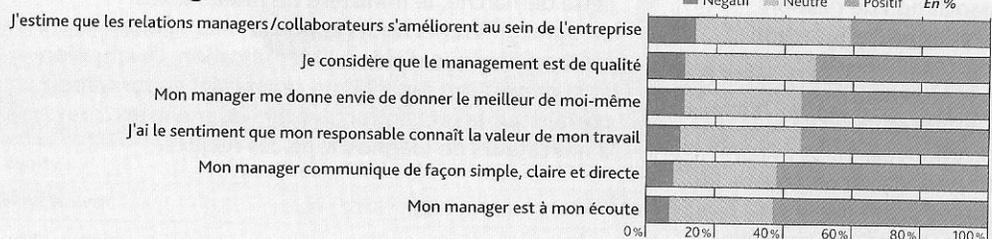
C'est l'un des grands enseignements de cette étude : alors que les salariés s'accommodent de leurs relations avec leurs collègues et leur manager, ils commencent à témoigner d'une véritable défiance à l'égard de la direction de leur entreprise. Cette défiance s'exprime ouvertement

(par 12 % des salariés interrogés) ou de façon plus indirecte : 19 % se plaignent du manque de perspectives d'évolution au sein de l'entreprise, 23 % regrettent de ne pas être mieux informés sur ces possibilités d'évolution et 16 % ne conseilleraient pas à leurs proches de travailler dans

leur entreprise. « Le niveau de confiance dans la direction est bas, ce qui est susceptible de provoquer des difficultés quand il est nécessaire de faire face à des coups durs, observent les auteurs de l'étude. Les indécis risquent alors de basculer dans le clan des opposants. »

RELATIONS MANAGÉRIALES : OUI, MAIS

Relations managériales



La moitié des salariés interrogés estiment que leur management est de qualité. Si l'on regarde le verre à moitié plein, on peut considérer que c'est un bon score dans un monde du travail à la française

où il n'est pas de bon ton de dire du bien de son chef. Mais le sondage précise que, pour 11 % des salariés, les managers ne donnent pas envie de donner le meilleur de soi-même,

12 % regrettent de ne pas avoir tous les éléments en main pour préparer leur entretien professionnel et 14 % signalent une dégradation des relations avec leur manager.

AMBIANCE AU TRAVAIL : PEUT MIEUX FAIRE

49 % des salariés interrogées déclarent qu'il y a une bonne ambiance au travail, 53 % que leur environnement est agréable, 70 % que leurs échanges avec leurs col-

lègues sont positifs : il n'y a là rien de bien inquiétant. Mais 18 % des salariés estiment que l'ambiance a tendance à se dégrader alors que 16 % considèrent déjà que

leurs conditions de travail ne leur permettent pas de travailler de façon détendue et que 14 % pointent le manque de reconnaissance. Des signaux faibles à suivre de près.



RETOUR SUR... L'APPUI À LA CERTIFICATION OHSAS 18001 EN RHÔNE-ALPES

Une démarche conjointe de l'Afnor et de la Carsat Rhône-Alpes a permis à six entreprises de se préparer à l'Ohsas 18001. Deux d'entre elles ont obtenu très vite, en dix-huit mois, la certification de leur management en santé-sécurité. Les autres poursuivent le parcours.

Six entreprises ont formalisé leur management en santé et sécurité

« Trop d'entreprises ont tendance à reporter l'examen des sujets de santé et sécurité au travail après ceux du "cœur de métier". Or, quand ils sont traités, ils améliorent la performance globale de l'organisation. » Olivier Constant, le délégué régional Rhône-Alpes, Auvergne et Franche-Comté du groupe Afnor, ne s'est pas encore penché sur le ROI type d'un chantier de management de la santé et sécurité au travail (SST). Mais il a trouvé, dans l'action collective que son organisme a menée avec la Carsat Rhône-Alpes pour six PME et grandes organisations, des motifs d'en convaincre beaucoup plus d'agir.

L'origine de ce programme remonte à l'année 2011. L'Afnor et les Carsat mènent alors au plan national une démarche conjointe pour sensibiliser les PME et PMI aux démarches de certification des systèmes de management, à partir de la norme britannique Ohsas 18001 ou, mieux, de l'ILO-OSH 2001, un référentiel réputé plus exigeant. Dans la région de Lille, à Nantes et en Alsace, les chargés de mission de ces organismes proposent aux entreprises un outil de diagnostic et de positionnement, dit "grille GPS-SST".

Idem en Rhône-Alpes, où les acteurs ont parié sur une action collective, combinant diagnostic, conseil individuel et sessions de

partage d'expérience pour conduire les entreprises jusqu'à la certification. Très vite, ils obtiennent le soutien de la Direccte et d'Aravis, gestionnaire du Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail) pour l'État, avec qui ils s'accordent sur la méthodologie d'intervention et le budget à cofinancer.

Points faibles

La méthodologie, tout d'abord : un prédiagnostic d'une demi-journée, avec restitution immédiate, par un consultant, suivant 20 points de mesure servant à vérifier si la fonction SST est assurée ou non dans l'entreprise. « Il ne fallait pas que les organisations aient le sentiment de faire un audit de plus, raconte Jean-Paul Poizat, ingénieur conseil à la Carsat. On ne leur demandait pas de remplir la grille ; nous venions et observions. L'outil GPS avait trois niveaux d'utilisation : "à blanc", pendant et après l'accompagnement. Nous proposons d'identifier trois points faibles et de travailler dessus. »

Chaque entreprise allait bénéficier ensuite de deux jours de formation approfondie, pour installer les participants dans leur rôle de préventeur, puis de cinq jours d'accompagnement individuel pour les préparer au référentiel. Le programme a prévu, enfin, dix réunions collectives (une demi-journée par mois) pour parler de leurs plans d'actions et de thèmes retenus

(évaluation des risques, pénibilité, risques psychosociaux...). Le bon moment pour faire de la veille réglementaire, discuter procédure et échanger des documents prêts à l'emploi, tels que des fiches de sécurité pour le poste de travail.

Budget pour ce programme : 25 000 euros pour le volet collectif, cofinancé par la Carsat et la Direccte. Le groupe Afnor dit avoir fait une ristourne de 20 % sur ses interventions d'animation, d'accompagnement et de formation. Les aides délivrées par Aravis, au titre du Fact, ont quant à elles pu couvrir 70 % du coût des actions individuelles. « Nous avons fait en sorte que le coût réel ne soit que de 6 000 euros pour une PME et 10 000 euros pour une grande entreprise », explique Paule Nusa, la coordinatrice Afnor.

Feuilles de route

Les participants ont fait leur bilan à la mi-février. Deux entreprises industrielles ont été certifiées : l'une, Eurotab, s'inscrit dans une démarche permanente de sécurité depuis que l'usine de compression de poudres détergentes (200 salariés) de Saint-Just-Saint-Rambert (Loire) a été incendiée, en 2005. L'autre entreprise, fabricante de vannes pour les secteurs nucléaire et pétrochimique à Saint-Vallier, Daher-Vanatome (150 salariés sur ce site drômois), n'avait pas de culture SST formalisée. Sa

direction a pris des mesures préventives après avoir su qu'un accident mortel était survenu chez un concurrent.

Les autres entreprises s'y préparent. Elles ont eu un "audit à blanc" encourageant, selon l'Afnor. « Chacune a une feuille de route à respecter », affirme Paule Nusa. Tous n'en sont pas au même point. L'Afpa, prise dans son plan de restructuration, a gelé sa démarche. À l'inverse, le laboratoire de biologie (39 salariés) du centre hospitalier privé Saint-Luc-Saint-Joseph (Lyon) venait surtout se préparer aux exigences de la norme Cofrac ISO 15189, propre aux labos. Il vise finalement cette certification en plus de l'Ohsas 18001.

Action collective

Le cas de la PME de systèmes de conversion d'énergie Cefem (60 salariés) est lui aussi intéressant. « Nous avions la volonté de progresser en santé-sécurité mais nous avions des ressources et des compétences limitées, raconte la RRH, Émilie Fangier. L'action collective a été importante. Elle nous a permis d'échanger à plusieurs et d'accéder à l'aide financière du Fact, que nous ne connaissions pas. » Elle espère l'Ohsas 18001 pour 2014.

L'Afnor et la Carsat Rhône-Alpes ont décidé d'élargir cette communauté de préventeurs. Avec l'aide d'Opcalia Rhône-Alpes et de la région, ils ont lancé la plateforme de 3S (associant les thèmes de santé, sécurité et dialogue social), à laquelle ont adhéré six PME et 19 structures parapubliques et grandes entreprises. Les partages d'expériences qu'elles organisent entre elles traitent aussi bien de TMS, de qualité de vie, de risques routiers que de démarches seniors. ■

L. P.


NANTES VILLE ET MÉTROPOLE

DES DÉMARCHES POUR HARMONISER LES PRATIQUES DE MANAGEMENT

Pour aider les cadres à mobiliser leurs équipes en période de réorganisation, la ville de Nantes et Nantes Métropole développent leurs compétences managériales. Encore récente, la démarche reste à évaluer.

Depuis une dizaine d'années, les 7 500 agents de la Ville de Nantes et de la communauté urbaine, Nantes Métropole, vivent au rythme des réorganisations et des transformations. Une nécessité, selon la direction, pour mettre en œuvre les politiques publiques voulues par les élus.

« Le très haut niveau de qualité et de performance attendu par la population et les politiques a impliqué un réel travail d'optimisation avec des effectifs qui ne sont pas pléthoriques », résume Michel Calvez, directeur général de l'organisation et des RH (DGORH) à la Ville de Nantes et à Nantes Métropole.

Dans ce contexte, les managers se retrouvent au premier plan. Une démarche a donc été lancée pour aider les 1 300 agents en situation d'encadrement (de l'agent de maîtrise au cadre supérieur) à développer leurs compétences managériales et à harmoniser leurs pratiques.

Développer une logique de résultats

Dans un premier temps, chaque politique publique a été déclinée dans chaque direction en plans d'action dotés d'objectifs. L'idée est de « donner du sens aux actions, développer une logique de résultats et fédérer les agents au-

tour de projets communs ». Parallèlement, quatre cycles de formation au management de longue durée (douze à quinze jours, à raison de deux jours par mois) axés sur l'animation d'équipe accueillent les encadrants quelques mois après leur arrivée ou après la prise d'un nouveau poste.

Le deuxième volet est consacré à la mise en place d'une culture managériale commune au travers notamment de conférences, de rencontres cadres-direction générale et d'un événement annuel : le « Rendez-vous des cadres », mis en place depuis 2012. En outre, un guide a été diffusé aux enca-

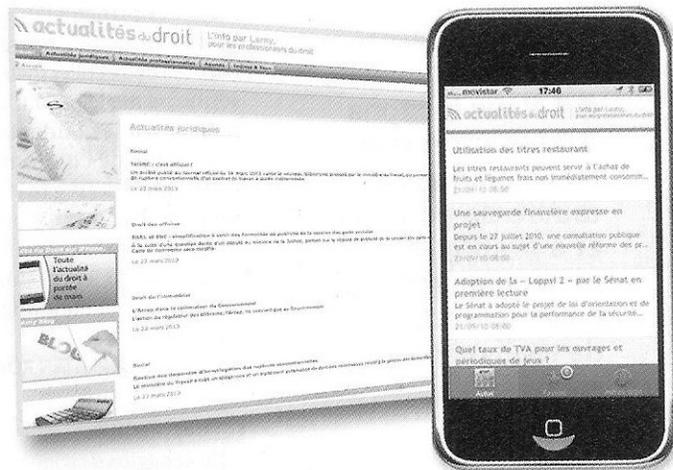


actualités du droit

L'info par Lamy,
pour les professionnels
du droit et du chiffre



Quand l'information juridique vient à vous



Le fil d'information quotidien
et gratuit des rédactions Lamy.

À consulter sur Internet,
iPhone, Twitter.

Flashez ce code
et téléchargez
l'application iPhone



Lamy
une marque Wolters Kluwer

www.actualitesdudroit.fr

drants fin 2013, qui décline en bonnes pratiques les six axes définis par les deux collectivités : mobiliser les équipes, partager le sens, développer la coopération, favoriser le développement de chacun, innover, piloter dans un environnement complexe. Deux ateliers de codéveloppement ont par ailleurs démarré à l'automne dernier : des groupes de cadres, constitués par niveau hiérarchique, résolvent ensemble des problématiques concrètes de management. Un autre outil, le Labcadres, permet enfin aux encadrants de rechercher, en trois heures et sous la houlette d'un consultant, comment améliorer leurs pratiques. Faut-il d'évaluation, difficile de mesurer l'impact de ces dispositifs sur l'évolution du management. Gurval Quartier, lui-même cadre et élu CFDT à Nantes Métropole, émet un avis positif sur le premier volet de la démarche managériale : « La logique des plans d'action a été structurante. Cet outil a permis de sortir de la navigation à vue pour se projeter, avoir des points d'alerte et les faire partager aux agents ». Le volet culture managériale, en

revanche, reste, à son avis, « de l'affichage, faute de réelle marge de manœuvre des cadres, soumis à la pression d'une direction générale des services qui fonctionne

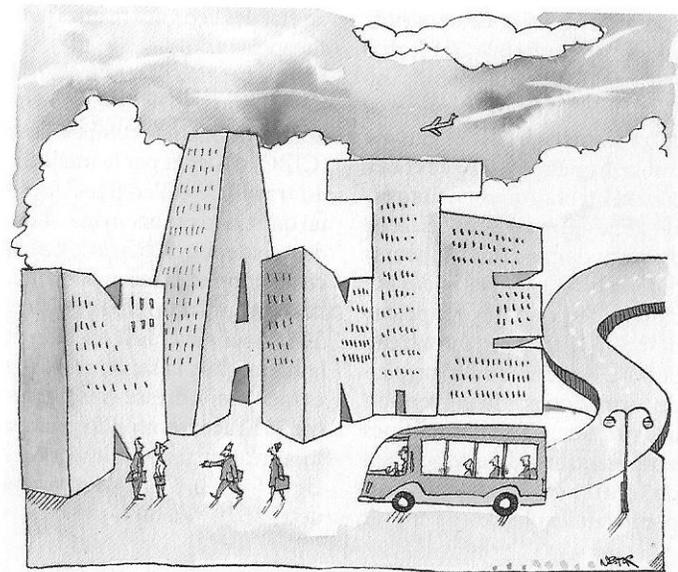
« La logique des plans d'action a été structurante. Cet outil a permis de sortir de la navigation à vue. »

Gurval Quartier, cadre et élu CFDT à Nantes Métropole

par injonctions : les priorités s'ajoutent les unes aux autres, tout est urgent », constate-t-il. Il relève chez les cadres « un sentiment de fatigue généralisée, symptôme d'un environnement délétère ».

Grogne des cadres

Un malaise qui ne date pas d'hier : suite à une grogne des cadres qui s'était cristallisée, il y a quatre ans, sur le décompte du temps de travail, la DGORH a mis en place un dispositif de RH de proximité pour accompagner



les cadres en charge d'un projet de réorganisation. « Le manager ne peut pas tout faire alors que pèsent sur lui des contraintes de résultats. Pour chaque projet de changement socio-organisationnel est donc mis en place un binôme manager-RRH. Le manager se centre sur les résultats à atteindre tandis que le RRH apporte son appui méthodologique, est à l'écoute des agents, etc. », indique Michel Calvez. Pour la CFDT, il faut aller plus

loin et étendre la RH de proximité au quotidien, ce qui n'est plus le cas, selon le syndicat, depuis la mise en place du centre de services partagés RH (CSP RH) entre les deux collectivités. ■

VIOLETTE QUEUNIET

NANTES
ville et métropole

- Effectif : 7 500 agents.
- Population : 490 000 habitants.

➔ **ALÈS**

L'AGGLOMÉRATION PREND SOIN DE SES AGENTS

Pionnière dans le domaine de la santé au travail, Alès veut favoriser le « mieux-être » de ses agents. À la suite d'une enquête interne et d'entretiens collectifs, la collectivité initie une démarche de prévention des risques psychosociaux.

À Alès, la direction des ressources humaines doit relever deux défis : le vieillissement du personnel, conjugué à l'allongement de la durée des carrières, mais aussi la prépondérance des agents de catégories C peu qualifiés, dont

une partie est affectée à des tâches pénibles, notamment la collecte des déchets et le nettoyage. Conséquence majeure : « Une trentaine de dossiers en cours de congés longue maladie, mi-temps thérapeutiques et reclassements », selon Chris-

telle Barrès, directrice des ressources humaines. Or les marges de manœuvre sont très faibles. « Il faut maintenir la qualité du service public, alors que la contrainte budgétaire s'accroît. La grande majorité des prestations étant assurée par nos collectivités en direct, la masse salariale représente 57 % du budget », explique Christophe Rivenq, directeur général des services de la commune et de l'agglomération d'Alès. Jusqu'ici, la direction des ressources humaines, qui prend en charge les 1 613 agents des deux collectivités, a fait de la GPEC

son principal moyen d'action : « Nous agissons sur le recrutement, la formation et la mobilité interne. L'objectif est notamment d'anticiper le reclassement des agents peu qualifiés, qui ont plus de 50 ans et exercent des métiers pénibles », résume la DRH. Celle-ci s'est également emparée d'un deuxième levier : favoriser le « mieux-être » des agents. L'impulsion vient d'une démarche collective, « Defi », lancée en 2010 par la direction générale des services et portée par le service de prévention, pour élaborer une nouvelle po-

"PARTAGER LE POUVOIR, C'EST POSSIBLE"

Ne plus éreinter les forces vives de l'entreprise



Les salariés n'en peuvent plus. Ils sont pressurés pour générer des profits qui iront étoffer le compte en banque des actionnaires. Pour cela, l'entreprise multiplie les injonctions paradoxales et les contrôles. Il faut appliquer à la lettre les procédures toujours plus nombreuses et rigoureuses tout en étant plus autonome pour en assumer les conséquences. Les cadres s'épuisent dans des tâches de reporting qui les éloignent des équipes qu'ils sont censés encadrer et soutenir. La concurrence entre les individus est la règle quand on passe son temps à parler d'esprit d'équipe. L'ensemble des salariés est sommé de faire toujours plus avec moins. Le problème est que, dans cette course à la rentabilité, on finit par ne plus se rendre compte que le système est de moins en moins efficace. Les individus ont du mal à trouver un emploi, mais dès qu'ils en ont un, ils

passent trop vite à la phase des désillusions. Ce n'est pas ce qu'ils espéraient : le travail manque d'intérêt, on ne leur fait pas confiance et l'on ne reconnaît pas leurs efforts, mais il faut tenir coûte que coûte jusqu'à la retraite ou... le chômage ! Pour l'auteur, fondateur de l'Institut français d'action sur le stress (Ifas), d'autres manières plus collaboratives et productives de travailler sont possibles. Les exemples heureusement se multiplient d'entreprises cherchant à remettre au cœur de leur performance l'envie de travailler en commun et la nécessité de préserver le bien-être des salariés. Les exemples qu'il rapporte sont destinés autant à éclairer ces nouvelles manières de faire œuvre commune qu'à redonner espoir à tous ceux qui craquent. À condition que l'entreprise accepte de partager le pouvoir ! ■

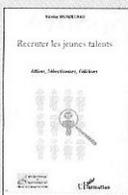
PAULINE RABILLOUX

Partager le pouvoir, c'est possible

Eric Albert, Albin Michel, 208 pages, 16 euros.

"RECRUTER LES JEUNES TALENTS"

De l'attraction à la fidélisation



Faire le point sur les méthodes actuelles de recrutement des jeunes diplômés en s'appuyant sur des exemples très concrets et en proposant des conseils de mise en œuvre pour tout type d'organisation, telle est l'ambition de cet ouvrage, rédigé par un praticien des RH. Partant d'une acception du "jeune talent" fondée sur les ressources individuelles mais aussi sur la capacité à mobiliser les ressources collectives (réseau, etc.), l'auteur analyse le "cercle vicieux" qui préside souvent au recrutement de jeunes diplômés : minoration de l'enjeu par le recruteur, fébrilité des managers opérationnels, inefficacité des programmes jeunes talents, mauvaise visibilité des opportunités pour les jeunes eux-mêmes.

Plaçant leur recrutement comme « avantage concurrentiel durable » pour les organisations, l'auteur envisage tout le processus, de l'élaboration de la stratégie à la question de la fidélisation des jeunes recrues, dans un esprit

d'analyse, appuyé sur de nombreux schémas synthétiques.

L'ouvrage trouve son originalité dans le fait qu'il mêle analyse des recherches sur le sujet, notamment anglo-saxonnes, études de cas précis puisés dans un spectre large d'entreprises (Renault, Siemens, Orange, EADS, E.ON, Air Liquide, etc.) et suggestions pratiques. Donnant la parole à des experts RH issus des entreprises, l'auteur décrypte la construction d'une stratégie adéquate en direction des jeunes, fondée sur l'anticipation des besoins en compétences. Il éclaire ensuite le lecteur sur les différents "graduate programs", avant de proposer des axes de travail indissociables de la recherche des "talents" : marque employeur, offres d'emploi, méthodes de sélection. ■

CATHERINE DE COPPET

Recruter les jeunes talents. Attirer, sélectionner, fidéliser

Nicolas Mundschauf, L'Harmattan, 230 pages, 23 euros.

Et aussi

COMMENT RECRUTER DES TALENTS

Florian Mantione, Athena-Paris, 256 pages, 20 euros.



Selon l'auteur, conseil en recrutement, en ressources humaines et en formation, il est absurde de

se contenter de mettre un pion dans une case hiérarchique, c'est-à-dire de recruter à l'identique quelles que soient l'importance de la fonction, la culture d'entreprise, l'attente des collaborateurs et des responsables opérationnels. Puisqu'un recrutement correct prend en moyenne soixante-quatre heures et pas mal d'argent, autant maximiser les chances de faire le bon choix et veiller ensuite à vraiment intégrer le salarié dans l'entreprise.

LES ROUES DE L'INFORTUNE

Pierrick Baudais et François Macquaire, Les éditions de juillet, 130 pages, 14,90 euros.



On a beaucoup parlé de la fermeture des usines PSA d'Aulnay, beaucoup moins des suppressions

d'emploi sur les autres sites de la firme. Les auteurs, l'un journaliste à *Ouest France* et l'autre juriste du travail à la CFTC, rappellent avec ces témoignages de salariés du site de La Janais, près de Rennes que, partout en France, le secteur automobile est en crise. Quel sens donner à la vie professionnelle passée de ces salariés, à leur avenir économique et à leur capacité à faire autre chose ? Au plus près de l'expérience des intéressés, ce livre vient rappeler que le travail permet, bien sûr, de subvenir à ses besoins économiques, mais qu'il constitue aussi une raison de vivre qu'il est toujours risqué de remettre en cause.

retraite à taux plein, pour les assurés nés entre 1958 et 1973, qui passera ainsi de 166 trimestres à 172 trimestres entre 2019 et 2035. Une circulaire de la Cnav du 27 février tire les conséquences du relèvement de la durée d'assurance sur les différentes durées à retenir pour déterminer le montant des pensions de retraite et les conditions d'ouverture de droit à retraite anticipée.

L'actualité n° 16542 du 4 mars 2014

➤ **Prescription en matière de retraite**: la Cnav a publié, le 17 mars, une nouvelle circulaire sur les incidences de la réforme des règles de prescription en matière civile sur les prestations de retraite. Sont notamment actualisées les causes interruptives de prescription et la renonciation à la prescription.

L'actualité n° 16554 du 20 mars 2014

➤ **L'ébauche du compte «pénibilité»**: chargé par le gouvernement d'une mission de concertation sur la mise en place du compte de prévention de la pénibilité, dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014 qui vise à permettre aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité d'accumuler des points pour partir plus tôt à la retraite, Michel de Virville a présenté aux partenaires sociaux, le 27 mars, une ébauche du dispositif. Celle-ci repose sur trois idées majeures: la simplicité, l'adaptation aux métiers et la prise en compte de la prévention.

L'actualité n° 16561 du 31 mars 2014

➤ **Cumul emploi-retraite des élus locaux**: les élus locaux peuvent poursuivre leur mandat électif tout en percevant leur retraite, leurs indemnités n'étant pas non plus retenues pour l'application du cumul emploi-retraite. Une circulaire de la Cnav du 4 mars rappelle en effet que le dispositif de cessation d'activité ne s'applique pas aux élus locaux tout comme le dispositif du cumul emploi-retraite (CER) en vertu de la loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » du 20 janvier 2014.

L'actualité n° 16546 du 10 mars 2014

➤ **Congé de fin d'activité dans les Transports routiers de marchandises**: deux avenants, applicables en avril 2014, ont été conclus le 11 mars. Le premier porte à 26 le nombre d'années de conduite requis pour être éligible, et prévoit une contrepartie d'embauche ainsi qu'une baisse du plafond de l'allocation. Le second supprime la dérogation des carrières longues, avec un départ pour tous à 57 ans.

L'actualité n° 16550 du 14 mars 2014

Rupture du contrat

➤ **Proposition de loi sur la prise d'acte**: les députés ont voté, le 27 février, en première lecture, la proposition de loi sur la prise d'acte. Selon ce texte, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

L'actualité n° 16541 du 3 mars 2014

➤ **Les salariés protégés doivent être doublement indemnisés lors d'une prise d'acte**: dans un arrêt du 12 mars, la Cour de cassation confirme qu'en cas de prise d'acte de la rupture jugée justifiée, le salarié protégé peut cumuler les indemnités de rupture et de licenciement illicite avec l'indemnité forfaitaire réparant la violation du statut protecteur.

L'actualité n° 16553 du 19 mars 2014

➤ **En cas de rupture conventionnelle, la conclusion d'une transaction est admise, sous réserves**: par un arrêt du 26 mars, la Cour de cassation précise pour la première fois qu'une transaction ne peut intervenir qu'après l'homologation ou la notification de l'autorisation de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé. En outre, elle ne peut avoir pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution et elle ne peut alors porter que sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

L'actualité n° 16560 du 28 mars 2014

Santé au travail

➤ **Droit d'alerte sanitaire et environnementale**: un décret du 11 mars détermine les conditions de consignation écrite de l'alerte sanitaire et environnementale donnée par un salarié ou un représentant du personnel au CHSCT. Les produits ou procédés de fabrication mis en cause doivent notamment y être renseignés.

L'actualité n° 16550 du 14 mars 2014

➤ **La Mildt devient la Mildca**: la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie a changé d'appellation et devient la Mission interministérielle de la lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildca), suite à la publication d'un décret paru au JO du 13 mars.

L'actualité n° 16554 du 20 mars 2014

➤ **Mise en place d'un groupe de travail sur le burn-out**: le ministère du Travail a annoncé qu'un groupe de travail sur le burn-out a été mis en place et s'est réuni pour la première fois le 26 mars. Il comprend des experts et des personnes qualifiées (médecins, psychologues, experts de l'INRS, de l'Anact et de la DGT).

L'actualité n° 16560 du 28 mars 2014

➤ **Prévention de la pénibilité et santé au travail dans les hôtels, cafés et restaurants**: l'accord relatif à la santé au travail et au travail des seniors, conclu dans le cadre de la CCN des hôtels, cafés et restaurants, dont la négociation s'est achevée le 11 juillet 2013, est désormais en cours d'extension, l'avis signalant cette procédure étant publié au JO du 20 mars. Son dispositif de temps partiel seniors entrera en application après cette extension.

L'actualité n° 16560 du 28 mars 2014

➤ **L'Observatoire du stress alerte sur dix suicides chez Orange**: dix salariés d'Orange (ex-France Télécom) se sont suicidés depuis le début de l'année, soit « presque autant qu'au cours de toute l'année 2013 », a annoncé, le 18 mars, l'Observatoire du stress et des mobilités forcées, y voyant un motif de « grave alerte ».

L'actualité n° 16554 du 20 mars 2014

Sécurité sociale

➤ **Le déficit de la Sécurité sociale moins grave que prévu**: la ministre de la Santé a annoncé le 19 mars que le déficit du régime général de la Sécurité sociale atteindrait 12,5 milliards d'€ en 2013, contre 13,3 prévu.

L'actualité n° 16555 du 21 mars 2014

➤ **L'ETT n'a pas à rétrocéder le montant des allègements de charges à l'entreprise utilisatrice**: par deux avis du 3 mars, la Cour de cassation désigne l'entreprise de travail temporaire comme seule bénéficiaire de la réduction Fillon sur les salaires des intérimaires et s'oppose ainsi à toute obligation de rétrocession au profit de l'entreprise utilisatrice.

L'actualité n° 16549 du 13 mars 2014