

PLAN DE SOBRIETE : LES NOUVELLES MESURES PRECONISEES POUR LES ENTREPRISES



Le plan de sobriété énergétique inclut des mesures phares que les entreprises se sont engagées à respecter. Ce plan d'action a été réalisé par les organisations patronales et syndicales, ainsi que par l'ensemble des fédérations professionnelles. Ce sont des incitations, en aucun cas des obligations.

1. Agir sur le gaspillage énergétique

- Appliquer des consignes strictes sur les températures des locaux et bâtiments
- Agir sur l'éclairage du bâtiment
- Réaliser un diagnostic de performance énergétique des bâtiments
- Effectuer un suivi précis des consommations d'énergie

2. Favoriser l'efficacité énergétique

- Mettre en place des solutions moins consommatrices d'énergie dans l'éclairage, les matériels (machines, équipements), les télécommunications (terminaux, gestion des messageries) ...
- Développer des clauses de sobriété dans les contrats avec toutes les parties prenantes : fournisseurs, sous-traitants et autres

3. Favoriser la mobilité durable

- Favoriser les moyens de transport en commun, le covoiturage, ou encore le vélo pour les déplacements domicile-travail
- Optimiser les déplacements professionnels - Regrouper les déplacements et supprimer les déplacements inutiles
- Mettre en œuvre le forfait mobilités durables et le dispositif crédit mobilité pour les salariés bénéficiant de véhicule de fonction
- Contractualiser avec les partenaires sociaux des plans de mobilité

4. Déployer une animation partagée de la démarche au sein de l'entreprise

- Désigner ou créer dans chaque établissement un ambassadeur ou référent de la sobriété énergétique
- Sensibiliser et former les salariés aux éco gestes
- Définir une trajectoire de réduction de la consommation d'énergie et de réduction de pertes de matière avec les partenaires sociaux
- En cas de tension énergétique, prévoir une organisation en télétravail adaptée aux besoins de l'entreprise

Pour en savoir plus : <https://www.lesentreprises-sengaqent.gouv.fr/agir-pour/sobriete#Anti-gaspillage>

APPRENTISSAGE : NOUVELLE VERSION DU REFERENTIEL DE PRISE EN CHARGE



France compétences a publié la version mise à jour du référentiel des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage.

Ce référentiel répertorie l'ensemble des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage par diplôme ou titre et par branche professionnelle.

Source : <https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>



RAPPEL DES OBLIGATIONS DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DANS UN CONTEXTE D'INFLATION

Les NAO, qui interviennent en général entre novembre et février, sont une obligation légale pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, en dessous de ce seuil, les NAO ne sont pas obligatoires, sauf si un délégué syndical est élu ou qu'un membre du CSE est désigné comme tel.

Cette période de négociations annuelles obligatoires s'ouvre cette année dans un contexte d'inflation à la hausse. L'inflation surfe sur la crête des 6 % et devrait rester à ces niveaux en 2023, selon les prévisions. Par conséquent, les attentes des salariés en matière de hausse de salaire augmentent.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les négociations sont ouvertes par l'employeur avec les délégués syndicaux et les représentants des organisations syndicales. Deux réunions au moins sont prévues par la loi. Sur la table des négociations sont abordés : la hausse collective des salaires, le montant des augmentations individuelles, le budget accordé au CSE, l'octroi de congés supplémentaires...

L'employeur n'a aucune obligation d'augmenter les salaires, tant qu'ils sont au-dessus du SMIC et des minimas de la convention collective nationale applicable. Cependant, les entreprises prévoient d'augmenter les salaires en moyenne de 4,3 % en 2023, contre 2,9 % en 2022 et 2,5 % en 2021, selon une étude du Groupe Alixio*

*Etude Alixio

Les entreprises ont tendance à se tourner vers des dispositifs exonérés de charges pour faire un geste salarial dans ce contexte inflationniste. Ces mesures sont moins engageantes que l'augmentation de salaire pérenne dans le temps :

- la prime de partage de la valeur (PPV) , qui remplace depuis juillet la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Info RH Alidoro du 21 septembre 2022) ;
- le rachat de jours de RTT dont le dispositif « exceptionnel » est prévu jusqu'à fin 2025 (Info RH Alidoro du 5 octobre 2022).

Pour en savoir plus : <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/numerique-cybersecurite/index.php>

LE CHIFFRE

450 000

Le nombre de ruptures conventionnelles à la hausse

En 2021, 454 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées, selon la Dares.

Après une baisse due à la crise sanitaire en 2020 (- 3,6 %), leur nombre augmente de nouveau (+ 6,1 %). Par rapport à l'année normale de 2019, la hausse est de 2,3 %.

La dynamique concerne presque tous les secteurs d'activité, mais plus particulièrement la construction (+ 16 %), les transports et l'entrepôt (+ 13,8 %), l'immobilier (+ 13,6 %) et le secteur non marchand (+ 12,1 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale).

La hausse est également générale dans les différentes catégories socioprofessionnelles. Chez les cadres, on assiste cependant à un ralentissement de l'augmentation, pouvant s'expliquer par des indemnités de rupture plus coûteuses pour l'employeur : l'indemnité médiane chez les cadres s'élève à 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté, alors qu'elle est proche de 0,25 mois chez les employés et les ouvriers, ce qui correspond au minimum légal.

Source : [Les échos](#)

