

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LES TENDANCES EN 2024

- Une amélioration de la transparence des entreprises dans la publication de leur note
 - au 1er mars : **77%** contre 54% en 2020
- La note moyenne déclarée reste à un bon niveau : **88/100**

Les points d'amélioration restent, sans surprise :

- les augmentations accordées au retour des femmes de congé de maternité
- la représentation femmes / hommes parmi les cadres dirigeants et les comités de direction

Retrouvez toutes ces informations détaillées sur le site dédié du ministère du travail, de la santé et des solidarités : <https://egapro.travail.gouv.fr/>



DANS CE NUMÉRO :

Les sujets d'actualités

- L'index égalité professionnelle
- Intéressement
- Les jours fériés
- Zoom sur le baromètre du temps partagé
- Le saviez-vous ?
- Pour nos managers : Comment "manager" un professionnel en temps partagé

L'actualité Ability

- Notre offre : RH à temps partagé

LES ACTUALITÉS

Petit rappel sur la construction de cet index, obligatoire pour tous les employeurs ayant dépassé le seuil de 50 salarié.es depuis 3 ans :

- comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranches d'âge et classification (sur 40 points)
- répartition des augmentations individuelles (sur 20 points)
- répartition des promotions (employeurs de plus de 250 salarié.es) (sur 15 points)
- % de salariées augmentées au retour de congé de maternité (sur 15 points)
- répartition femmes / hommes des 10 plus hautes rémunérations (sur 15 points)
- équilibre femmes / hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes (employeurs de plus de 1000 salarié.es)

L'INTÉRESSEMENT

Si vous avez clos votre exercice au 31 décembre, il ne vous reste que quelques mois pour éventuellement le mettre en œuvre.

L'objectif est d'associer les salariés aux objectifs et résultats de l'entreprise.

Sa mise en place est facultative.

Les accords d'intéressement peuvent être conclus pour une durée comprise entre un an et cinq ans.

Le montant total ne peut pas excéder **20 %** du total des salaires bruts versés,

Pour tout savoir

https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-linteressement-dans-votre-entreprise#comment-mettre-en-place-un-accor_4

Pour vous aider

<https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/>

Pour déposer votre accord

<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

Retenir ce qui change

Depuis le 1er décembre 2023 et pendant une durée de cinq ans, **deux dispositifs** obligatoires de partage de la valeur concernant l'intéressement sont expérimentés dans certaines entreprises bénéficiaires.

Le premier concerne les entreprises aux critères suivants :

- effectif compris entre 11 et 49 salariés,
- activité exercée sous la forme juridique de société,
- bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % des recettes pendant trois années consécutives.

Dans ces entreprises, le **partage de valeur obligatoire** peut correspondre :

- à la signature d'un accord de participation ou d'intéressement,
- à l'abondement d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERE-CO, PERE-CO-I, PERCO-I),
- ou au versement de la prime de partage de la valeur.

Cette obligation s'applique aux exercices ouverts **après le 31 décembre 2024**.



Le second concerne les employeurs de l'économie sociale et solidaire qui réunissent les critères suivants :

- effectif de minimum 11 salariés,
- résultat excédentaire au moins égal à 1 % des recettes pendant trois exercices consécutifs,
- absence de bénéfice net fiscal,
- existence d'un accord de branche qui prévoit le dispositif.

Les détails des deux expérimentations sont précisés dans la [loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.](#)

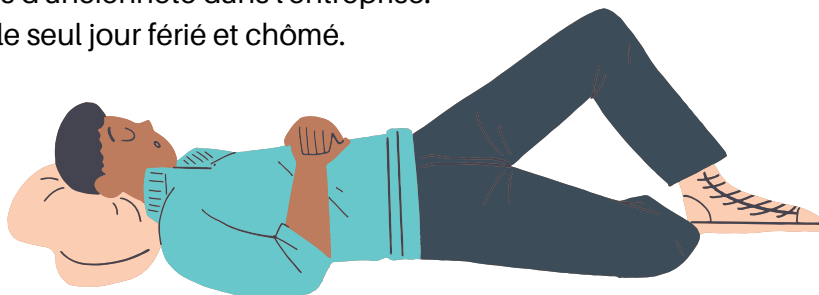
* *Période durant laquelle les données chiffrées d'une entreprise (activité et patrimoine) sont enregistrées. L'exercice dure en général 12 mois, alignés ou non sur l'année civile.*

Source ministère de l'économie et des finances site web en référence.

LES JOURS FÉRIÉS

3 points à retenir :

1. Dans le cas où le jour férié tombe un jour qui doit être normalement travaillé, l'employé doit être payé comme toute autre journée de travail. Lorsque les salariés travaillent le 8 mai et le jour de l'Ascension, ils n'ont pas droit à une majoration de salaire, contrairement aux règles applicables pour le 1er mai.
2. Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour le salarié totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
3. Le 1er mai est le seul jour férié et chômé.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le CSE ne peut imposer une ancienneté minimum pour que les salarié.es et stagiaires puissent bénéficier des activités sociales et culturelles.

Il peut moduler les avantages selon certains critères (situation familiale par exemple) mais ne peut pas exclure une personne au prétexte qu'elle n'a pas acquis une ancienneté minimum.

La cour de cassation vient de le rappeler sans ambiguïté dans un arrêt du 3 avril 2024, même si le CSE concerné justifiait cette règle par le souci d'éviter les "effets d'aubaine".

9ÈME ÉDITION DU BAROMÈTRE DU TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

Le temps partagé est un mode de travail utile aux TPE/PME. Il assure une sécurité de l'information et de sa mise en œuvre dans les entreprises en contrôlant les coûts, en résumant un bon ROI pour les entreprises.

Il répond aussi à une nouvelle façon de travailler (#futureofwork), en garantissant un revenu récurrent à de nombreux indépendants.

Le portail du temps partagé vient de publier son baromètre 2024, ce qu'on apprend :

Le profil type d'un professionnel à temps partagé ?

- Une **femme** entre **50 et 59 ans**, intervenant en Ile de France ou dans une grande agglomération en région sur un domaine d'activité de fonctions dites "supports" (RH - Finance - Gestion - Commercial - Marketing - Communication).
- Son **temps moyen d'intervention** en entreprise est **inférieur à 15 jours** par mois et son **ancienneté** en tant que professionnel.le à temps partagé est **inférieure à 5 ans** (à 85%).
- C'est un.e **indépendant.e**, au sein d'un réseau ou non, parfois en portage salarial.
- Son engagement dans un travail à temps partagé est, sans ambiguïté, un choix : celui de mettre en œuvre une nouvelle façon de travailler, d'être autonome tout en améliorant son équilibre vie pro/vie perso.

96% des répondants au baromètre déclarent vouloir rester à temps partagé : pourquoi ?

Les raisons sont nombreuses : la diversité des missions (adieu bore-out ou burn-out ! *), l'autonomie dans son organisation personnelle et professionnelle, la mutualisation des risques, la garantie de revenus récurrents.

Et que disent les employeurs du temps partagé ?

C'est une solution flexible avec une expertise pointue, dont l'entreprise maîtrise les coûts. L'opportunité pour eux de recourir aux compétences dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin et pour la durée pendant laquelle ils en ont besoin

Vous pouvez retrouver l'intégralité des résultats du baromètre sur le portail du temps partagé

<https://le-portail-du-temps-partage.fr/>



COMMENT “MANAGER” UN PROFESSIONNEL EN TEMPS PARTAGÉ

Vous faites appel à des talents à temps partagés, flexibles et spécialisés qui vous apportent une valeur unique et vous souhaitez les intégrer efficacement dans votre écosystème ?

Voici quelques astuces pour y parvenir :

1. Comprendre leurs attentes

Contrairement aux employés traditionnels, les travailleurs indépendants ont souvent des horaires flexibles et recherchent des projets qui correspondent à leurs compétences spécifiques. Ils apprécient **l'autonomie** mais peuvent également être sensibles aux **relations** et à **l'engagement** avec l'entreprise cliente.

2. Développer une culture inclusive

Une culture d'entreprise inclusive est essentielle pour les intégrer avec succès. Cela signifie créer un environnement où tous se sentent valorisés et respectés. **Encouragez** la collaboration, la transparence et la communication ouverte pour favoriser un sentiment d'appartenance.

3. Établir des processus clairs

Développer des **processus** clairs pour **engager, gérer et évaluer** les indépendants est essentiel. Cela inclut la **définition claire** des attentes du projet, la clarification des responsabilités et des délais, ainsi que l'établissement de canaux de communication efficaces. Des **contrats bien rédigés et des accords clairs sur les livrables** et les paiements sont également essentiels pour éviter les malentendus.

4. Fournir des outils et des ressources appropriés

Les professionnels du temps partagé ont besoin d'accéder à un outil où l'ensemble de leur besoin sera couvert, c'est avec cet objectif que nous avons créé dispo.work.

5. Cultiver des relations durables

Bien que les professionnels du temps partagé ne soient pas présents dans l'entreprise, leur engagement est fort, il est donc important de cultiver des relations durables. Investissez dans des **relations de confiance** en les traitant avec respect et en **reconnaissant** leur contribution.

6. Mesurer et évaluer la performance

Enfin, il est essentiel de **mesurer et d'évaluer la performance** des indépendants de manière objective. Définissez des **KPIs clairs et évaluez régulièrement leurs résultats** par rapport à ces critères. Utilisez ces évaluations pour identifier les forces et les domaines d'amélioration et ajustez votre approche en conséquence.

En conclusion, intégrer efficacement un professionnel du temps partagé nécessite une approche stratégique et proactive. En comprenant leurs besoins, en cultivant une culture d'entreprise et en mettant à leur disposition un outil clair leur permettant d'avoir accès à leurs objectifs, échanges, évaluation, planning, facturation, vous mettez toutes les chances de votre côté pour créer un environnement efficace et durable.

ABILITY SHARED : LE RÉSEAU DU TEMPS PARTAGÉ RH

Les ++ de la communauté Ability Shared

- Trouver des missions aux profils RH
- Animer les talents au sein d'une communauté pour lutter contre l'isolement, pour créer de l'intelligence collective pour maintenir et faire grandir les expertises
- Travailler ensemble quand cela est nécessaire : RH opérationnel, chef de projet, RPO
- Garantir le paiement des factures.
- Utiliser l'outil dispo.work pour offrir le maximum d'opportunités.
- Bénéficier des partenariats innovants et digitaux

