

CHECKLIST ENERGIE

Une « Checklist Energie » vient d'être mise à disposition des chefs d'entreprise pour les accompagner dans leur contrat et facture.

Le Comité de crise sur l'énergie, mis en place dans le cadre du Plan gouvernemental de résilience, et animé par le Médiateur des entreprises, **met à disposition des chefs d'entreprise une « Checklist » pédagogique afin de faciliter leur prise de décision dans le cadre du renouvellement de leur contrat de fourniture d'énergie.** Il les informe également sur les différents dispositifs d'accompagnement proposés par les pouvoirs publics. Dans un contexte de forte augmentation des prix et de l'énergie et d'urgence pour les acteurs économiques, **il est important que les décideurs puissent disposer de toutes les informations utiles avant le renouvellement de leur contrat de fourniture.**

Mise à jour régulièrement et **disponible sur le site du Médiateur des entreprises**, cette « Checklist » est composée de 10 questions permettant de cibler les points importants d'un contrat de fourniture d'énergie et leur importance dans le contexte actuel.

Checklist Energie : 10 questions à se poser sur son contrat et sa facture : [ICI](#).



Entreprises et accueil des migrants : Et si on se parlait un peu plus...

Depuis que **nos entreprises**, dans tous les domaines d'activité, **peinent à recruter et à former, les dirigeants s'engagent dans de nouvelles directions.** Une fois les leviers traditionnels épuisés (intérim, cabinet de recrutement, réseaux sociaux...), de plus en plus de partenariats émergent avec :

- *Pôle Emploi pour créer de nouvelles formations et attirer les chômeurs de longue durée ;
- *Les collectivités pour intégrer les jeunes issus de quartiers en difficulté ;
- * Des associations pour se rapprocher du vivier de talents que sont les personnes en situation de handicap.

L'engagement personnel du dirigeant oriente naturellement ses recherches vers telle ou telle solution. **Il existe d'autres candidats au parcours atypique que l'on peut accueillir dans nos entreprises : les personnes migrantes désireuses de trouver un emploi et prêtes à contribuer à créer de la richesse... mais rien n'est simple.**

J'ai pu me rapprocher de la Préfecture et des associations iséroises d'accompagnement des migrants (3aMiE, CIMADE, Diaconat Protestant, Secours Catholique, APARDAP...). Participer aux échanges entre l'Etat et le milieu associatif m'a permis de mieux appréhender les enjeux des parties prenantes : les associations, les services préfectoraux concernés, les centres de formation, les entreprises et les personnes étrangères perdues au milieu de tout cela. **Dans cet écosystème cohabitent beaucoup d'aprioris, de la méfiance réciproque mais aussi beaucoup d'énergie et la volonté d'avancer ensemble.** Il a fallu quelques heures pour détricoter des schémas caricaturaux et comprendre que la naïveté n'a pas sa place dans le débat.

Les difficultés et les défis sont bien réels. D'abord sur le recrutement : que vérifier et où chercher l'information, quels formulaires remplir, migrant, réfugié, permis de séjour, quelles différences ? Difficile de s'y retrouver. Les entreprises découvrent également une réalité absurde : faire les choses dans les règles avec promesse d'embauche pour obtenir un droit au travail est plus complexe que faire travailler une personne en la déclarant à l'URSSAF et demander ensuite sa régularisation... avec tous les risques que cela comporte. Sans parler du combat administratif imposé aux personnes et de l'incompréhension que cela génère d'être trimbalé d'un service à l'autre...

Puis sur l'intégration : différences culturelles parfois très marquées, langue française plus ou moins maîtrisée, déficit de scolarisation dans leur pays... **De sacrés freins à l'embauche ! Il faut beaucoup de pédagogie et de communication de la part des managers pour que la mayonnaise prenne dans les équipes.**

Pour autant, on observe **des signaux très encourageants.** Dans les centres de formation professionnelle, les équipes témoignent du savoir-être exemplaire de nombreux jeunes migrants qui « tirent les classes vers le haut et font du bien aux autres élèves ». Les entreprises découvrent aussi les talents de ces jeunes grâce à l'apprentissage. Malheureusement, elles font face au grand paradoxe qui oblige les jeunes au moment de la majorité ou de l'obtention du diplôme à rentrer dans leur pays, malgré ces années d'investissement des entreprises et de l'Etat dans leur formation.

Le dialogue, installé au niveau local à l'initiative des associations, a pour objectif de sortir de ces situations ubuesques et d'améliorer la collaboration entre les parties prenantes. Nous voyons **qu'une autre voie est possible, qui redonnera de la dignité et remettra de l'humanité dans ces situations.**

Peut-être que le projet de loi « immigration », prévu pour début 2023, avec la proposition de créer un titre de séjour « métiers en tension » permettra de faciliter les choses. **Nous pourrons alors compter sur la dynamique engagée entre les services de l'Etat, les associations et les syndicats pour accompagner les entreprises dans leurs démarches, et continuer à créer de la richesse.** Sans naïveté, sans dogmatisme et avec pragmatisme.

Romain DE TELLIER
Président de ARC INDUSTRIES GROUP
Membre du COMEX du MEDEF Isère



BAROMETRE SUR L'EGALITE DES CHANCES EN ENTREPRISE



Le Mouvement des Entreprises de France livre son **11ème baromètre sur la perception de l'égalité des chances en entreprise**, permettant de dessiner une **véritable cinématique des attentes des salariés en la matière**. Avec une première confirmation : l'égalité des chances en entreprise est et reste **un enjeu incontournable de la vie professionnelle pour 91 % des salariés**.

En résumé, **quelles sont les grandes tendances de perception de l'égalité des chances en entreprise pour les salariés du secteur privé en 2022 ?**

- ◆ Une meilleure connaissance des politiques mises en place au sein des entreprises par les salariés (+7% à 33%);
- ◆ Une **diminution de la crainte d'être un jour victime de discrimination dans son entreprise** (-2% et à 32% à son niveau le plus bas), l'âge restant de loin la crainte de discrimination la plus redoutée en entreprise quel que soit le sexe ;
- ◆ Une augmentation du sentiment que **son entreprise représente bien la diversité de la société** (+ 11% en 5 ans, à 82%);
- ◆ **Les salariés continuent d'avoir confiance dans leur avenir au sein de leur entreprise** (77% et à son plus haut niveau)
- ◆ L'égalité des chances passe pour plus d'un salarié sur deux par l'égalité salariale ;
- ◆ Près de 8 salariés sur 10 estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante (en tête : origine sociale modeste ; séniorité ; parcours scolaire ou professionnel atypique) sans pour autant ressentir une forte crainte de discrimination à ce sujet ;
- ◆ De nouveaux sujets de tensions émergent en entreprise via l'expression d'opinions personnelles immodérées telles que la propagation d'idées complotistes ou la protection de l'environnement.

Accéder à la synthèse du baromètre [ICI](#)

BAROMETRE FRANCE NUM SUR LA NUMERISATION DES TPE/PME

Fort du retour de 4671 participants, cette étude permet de livrer un **panorama exhaustif de la maturité numérique des petites entreprises et de son évolution, d'étudier la perception des TPE/PME de certains sujets** (Cloud, vente en ligne...) et d'identifier des leviers pour amplifier celle-ci.

Ainsi, **ce baromètre confirme que la transformation numérique des petites entreprises continue de s'amplifier. Les dirigeants ont à ce titre un jugement très positif sur les bénéfices du numérique pour leur activité**, suscitant une augmentation de l'investissement sur les solutions de gestion et de pilotage. **Les entreprises considérées sont également plus visibles en ligne et mieux protégées contre les attaques informatiques.**

En revanche, encore **peu d'entreprises considèrent le numérique comme source d'économie et de gain financier**. Le baromètre confirme également les tendances dégagées par l'étude du BCG et du MEDEF sur le déficit de vente en ligne, de compétences et la faible connaissance des aides et des dispositifs d'accompagnement. La transformation numérique des TPE/PME reste également centrée autour de la visibilité, d'outils collaboratifs et de gestion mais manque encore de profondeur avec **un faible taux d'utilisation de technologies avancées et de vente en ligne**. L'étude est découpée de la manière suivante :

- ◆ Objectifs du baromètre France Num.
- ◆ Méthodologie 2022.
- ◆ Connaissance des TPE/PME.
- ◆ Chiffres clés de la transformation numérique.
- ◆ Focus : promotion et développement commercial sur internet, gestion et pilotage de l'entreprise avec le numérique, dépenses et projets numériques, compétences numériques et accompagnement.



Obtenir le baromètre : medefisere@medef-isere.com. Une présentation du baromètre a été effectuée par France Num et est disponible en replay [ICI](#).

REVALORISATION DU SMIC EN JANVIER 2023



Selon ces dernières prévisions et **avec toute la prudence nécessaire**, il n'y aurait pas de nouvelle revalorisation du SMIC en 2022. Pour mémoire, **l'augmentation automatique du SMIC** qui interviendra au 1er janvier 2023 (hors éventuel coup de pouce) **résultera de l'évolution des prix** qui interviendra entre juin 2022 et novembre 2022 majorée de la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBOE estimée. **La prévision de revalorisation du SMIC au 1er janvier 2023 est donc revue à la hausse par Rexecode compte tenu de la hausse des prix de juin à novembre qui sera alors de 2 %.**

La dernière estimation provisoire en date du mois d'octobre 2022 qui était de l'ordre de 1,2 % est donc caduque.

[Note de REXECODE](#)

CLINIQUE DES CEDRES : NOUVEAU POINT D'ACCUEIL POUR SOINS IMMEDIATS



La Clinique des Cèdres ouvre une nouvelle ère avec son tout nouveau « Point d'Accueil pour Soins Immédiats : PASI.

Dans un contexte particulièrement tendu et de crise des urgences sans précédent, dépassant la gestion de la pandémie de la Covid-19, **la CLINIQUE DES CEDRES, dernier établissement de l'agglomération grenobloise avec le CHU GRENOBLE ALPES ayant un service d'Urgences ouvert 24/24 7/7**, forte de son plateau technique d'excellence et de ses équipes, médecins et personnel hautement qualifiés, **« trace sa route » et franchit une nouvelle ère de croissance.**

Elle inaugure le 15 décembre 2022, avec SOS Médecins, un Point d'Accueil pour Soins Immédiats « PASI », qui, avec le service des urgences existant, **permettra une capacité d'accueil augmentée de 23 000 à 40 000 patients par an.** Ce dispositif s'adosse à un pôle chirurgical de haute technicité en chirurgie générale et orthopédique ainsi qu'à ses nouveaux pôles de chirurgie de la main et de chirurgie bariatrique.

Un projet ambitieux de la Clinique des Cèdres, intégré dans un véritable projet de territoire, qui conforte ainsi son positionnement **d'acteur majeur de l'organisation des soins d'urgence, au service des patients de l'agglomération grenobloise.**

GEME BAROMETRE DE LA FISCALITE LOCALE

Entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes, vous souhaitez des informations sur l'évolution de la fiscalité de notre territoire ces dernières années ? Le Mouvement des Entreprises de France vient de publier la 6ème édition du baromètre de la fiscalité locale. Un site internet permet de visualiser les résultats et de télécharger les fiches d'analyse.

Cette nouvelle édition permet de compléter la **vision chronologique de l'évolution du montant de fiscalité locale des entreprises** aux différents échelons et met en avant les indicateurs suivants :

- * Évolution du montant global de fiscalité locale des entreprises ;
- * Fiscalité par salarié et son évolution ;
- * Poids de la fiscalité des taxes assises sur valeurs locatives, sur lesquelles les collectivités fixent les taux d'imposition et taux moyen ;
- * Poids de la CVAE, principale taxe économique pour les entreprises et conséquence de la réforme de 2021 ;
- * Impact du versement mobilité.



Accédez au site [ICI](https://www.medef-isere.com). Pour recevoir le manuel utilisateur : medefisere@medef-isere.com.

CAMPUS DE L'INCLUSION



Le Campus de l'inclusion a pour mission de développer l'inclusion dans toutes les entreprises pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation d'exclusion.

Initié par le Conseil de l'Inclusion, soutenu par le Ministère du travail, **le Campus de l'inclusion a la mission d'accompagner les dirigeants (es) d'entreprise dans leurs démarches inclusives et les inciter à passer à l'action.** Le critère retenu par le Campus de l'Inclusion est que **le participant ait une fonction de décision et qu'il soit en capacité de mettre en place des actions inclusives dans son service.** Et surtout avec le projet d'en mettre en place suite à ce programme Leader Inclusifs.

- 4 sessions auront lieu au stade Lesdiguières de Grenoble, sur 4 mois pour apprendre/réapprendre à Achetez, Recrutez, Partagez, Innovez plus inclusif :
- ◆ **06/12/2022 de 8h30 à 14h00 en présentiel : Masterclass** avec repas préparé par un traiteur inclusif (offert) : Décryptage de l'inclusion - Témoignage inspirant - Ateliers avec des experts de terrain.
 - ◆ **18/01/2023 de 10h00 à 12h00 en présentiel : Immersion** : rencontre avec un acteur inclusif pour renforcer l'envie d'agir
 - ◆ **08/03/2023 de 8h30 à 10h30 en visio : Action** : échange collectif sur la mise en œuvre des actions
 - ◆ **27/04/2023 de 10h00 à 12h00 en présentiel : Tremplin** : Célébration des premiers pas et projection.

Inscription par mail : p.derewiany@gei38.fr.

Plus d'informations : <https://campus-inclusion.fr>.

Depuis le 1er janvier 2022, **la dématérialisation de la notification du taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) est devenue obligatoire pour toutes les entreprises** qui relèvent du régime général.

En créant un compte ATMP sur net-entreprise, **les employeurs pourront accéder** facilement :

- Aux taux de cotisation notifiés du/des établissement(s) au cours des trois dernières années ;
- Aux accidents du travail et maladies professionnelles récemment reconnus impactant les futurs taux ;
- A la notification dématérialisée des décisions de taux de cotisation ;
- Au bilan individuel des risques professionnels permettant de se comparer avec les autres entreprises de même taille et secteur ;
- A l'attestation des indicateurs des risques professionnels, nécessaire pour une réponse à un marché public ;
- Au service de demande en ligne des subventions prévention TPE, proposées aux entreprises de moins de 50 salariés pour les aider à financer des solutions de prévention des risques professionnels.

Vous avez jusqu'au 12 décembre 2022 pour créer ce compte sur le site net-entreprises.fr sous peine de pénalité.

En effet, comme prévu par l'article L.242-5 du code de la sécurité sociale, la caisse régionale d'assurance maladie ou la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail **peut réglementairement notifier à l'entreprise une pénalité égale à un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié.**



CIME COMPETENCES à Villefontaine

Pouvez-vous nous présenter votre entreprise ?

Cime compétences est un cabinet RH qui accompagne les entreprises sur 3 champs de spécialités :

- ◆ **La prévention des risques** avec pour objectif de répondre aux obligations des entreprises, de préserver la santé mentale et physique des salariés et de diminuer considérablement les coûts directs et indirects des accidents du travail et des maladies liées au travail.
- ◆ **L'accompagnement des organisations dans leurs méthodes de recrutement**, d'intégration des collaborateurs, d'anticipation des futurs besoins en compétences, de développement des compétences et plus largement sur le fonctionnement de leurs RH. Diagnostiquer, améliorer, mettre en conformité, sécuriser ou soutenir la performance de l'entreprise par un accompagnement en RH performant et personnalisé.
- ◆ **L'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leurs process organisationnels** et de leur système de management. L'objectif étant de diagnostiquer et d'améliorer l'organisation pour la rendre plus efficiente et de mobiliser les acteurs internes dans cette recherche de la performance.

Cime Compétences c'est aussi un spécialiste en bilan de compétences qui réalise chaque année plus de 300 bilans. Depuis près de 30 ans, les équipes de Cime Compétences répondent aux besoins variés de milliers d'entreprises et de particuliers dans toute la région Auvergne-Rhône-Alpes. Cime Compétences est certifié Qualiopi pour la qualité de ses formations, évaluée sur le référentiel ISO 26000 depuis 2017 via son engagement RSE et ses consultants sont inscrits comme Intervenant en Prévention des Risques Professionnels sur la liste de la DREET Auvergne Rhône Alpes.

Quelle est l'évolution de votre secteur d'activité ?

Le secteur des RH est en perpétuelle évolution. D'un point de vue législatif, les changements sont récurrents, les nouveautés permanentes et il faut les suivre de près ! Il faut alors développer de nouvelles prestations ou revoir celles existantes pour répondre aux contraintes et recommandations imposées par le gouvernement. **Les missions des RH évoluent aussi et l'enjeu du bien-être au travail est devenu en quelques années une véritable priorité.** La question du transfert de compétences et de la formation interne fait sens dans un marché de l'emploi où les recrutements sont compliqués. Cime Compétences peut apporter son expertise sur ces questions.

Au-delà des nouvelles technologies et de la digitalisation, il ne faut pas négliger l'évolution même des clients ! En tant qu'expert métier et marché, Cime Compétences est confronté à des leviers stratégiques et opérationnels spécifiques qui varient selon les domaines d'activité de ses clients et de leurs évolutions.

Quelles sont vos perspectives d'avenir ?

Une nouvelle forme de concurrence débarque depuis quelque temps, une concurrence d'un nouveau genre aux moyens marketing très développés. Face à ces nouveaux acteurs, **Cime Compétences mise sur ce qui a fait sa renommée : la qualité de ses prestations, l'expertise de ses équipes et la proximité qu'elle développe avec ses clients.**

En 2021, Cime Compétences a ouvert 2 nouvelles agences. En plus de Lyon, Bourg-en-Bresse, Roanne, Oyonnax, Villefontaine et Vienne s'ajoutent désormais Genas et Limonest. Pour toujours être au plus proche de ses clients, Cime Compétences espère dans les années à venir pouvoir étendre encore sa force vive géographique en ouvrant de nouvelles antennes.

Alexandre SIMONET
Directeur associé
Consultant en Ressources Humaines et Organisation

