



## Compte rendu Canapé RH du 21 juillet

Préparer la rentrée...

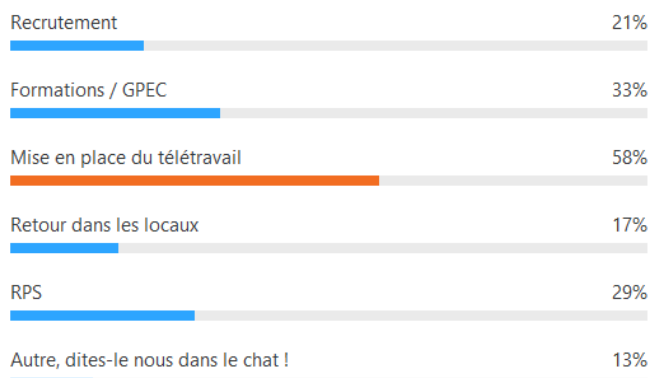
Pour cette dernière édition du Canapé RH de la saison, nous avons fait le choix de ne pas faire appel à un intervenant externe, seulement 3 animateurs 100% Eurécia 😊



**Marion**, auteure du blog Vie de bureau, **Hadrien**, responsable communication Eurécia et moi-même.

Nous avons commencé par vous poser une question :

### 1. Quels sont vos enjeux pour la rentrée 2020 ? (Choix multiple)



**Voici les sujets qui ont été abordés lors des échanges :**

### **1. Dans une démarche de généralisation du télétravail, qu'en est-il de la réglementation concernant le remboursement des transports par l'employeur ?**

Une des participantes prévoit de généraliser le télétravail dans son entreprise. Elle nous a partagé sa crainte d'un grand nombre de salariés souhaitant déménager à plusieurs centaines de kilomètres du lieu de travail. Sa question est alors : à quelle hauteur l'employeur doit prendre en charge les coûts de transports lorsque les salariés se rendront sur le lieu de travail ? Deux points ont été évoqués :

- Attention, au regard de la loi : L'employeur a l'**obligation de prendre en charge une partie** du prix des titres **d'abonnement** souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (art. L. 3261-2 du code du travail).

Les trajets "one shot" ne sont donc pas pris en charge, le salarié doit avoir un abonnement pour prétendre à un remboursement de ses déplacements.

Plus de détails ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-prise-en-charge-des-frais-de-transport-par-l-employeur>

- Comme vu au dernier Canapé RH avec Maxime Robache sur le télétravail, tout est modulable dans la **charte télétravail**. Pour rappel la charte télétravail n'est pas soumise à validation par les représentants du personnel et les instances syndicales. Vous pouvez alors imposer vos règles dans cette charte. Toutes les conditions peuvent être imaginées mais attention à respecter les lois, notamment celle citée juste au-dessus.

Les coûts de ces éventuels abonnements seront donc à prendre en compte lors d'une réflexion de la généralisation du télétravail.

Pour vous aider voici le modèle de charte télétravail d'Eurécia, certifié par notre avocat :

<https://infos.eurecia.com/modele-charte-teletravail>

### **2. Quels sont vos conseils / vos recommandations pour garder le lien social dans l'entreprise quand le télétravail est devenu le mode de travail principal ?**

Ce sujet doit se réfléchir sur plusieurs niveaux :

- **Sensibiliser et former les managers au management à distance**. Voici 6 astuces : <https://www.eurecia.com/blog/6-conseils-management-distance/>
- **Créer des rituels** : nous recommandons d'imposer un à deux jours par semaine de présence sur les lieux de travail pour encourager les échanges entre équipe. Vous pouvez également instaurer des rituels comme organiser tous les jeudis matin un petit déjeuner ou un resto d'équipe tous les lundis midi, ou un café visio tous les matins ou encore un after work tous les vendredis soir... Tout dépend de la culture de votre entreprise et le profil des salariés.
- **Impliquer les salariés** : il est important de les investir dans des projets de l'entreprise. Demander leur avis sur un sujet, faites des groupes de travail, demandez-leur de participer au lancement d'un nouveau produit par exemple. Ils se sentiront considérés et prendront plaisir à participer aux décisions de l'entreprise.



### 3. Quelles sont les astuces pour faire une bonne veille RH/juridique ?

Marion l'auteure de notre blog Vie de bureau vous a livré ses astuces pour une veille sans faille !

1. Créer des alertes sur **Google Alertes**. Le principe est de recevoir des alertes par mail lorsque du contenu publié sur internet est susceptible de vous intéresser.
2. **Top 3 des sites pour faire votre veille juridique :**
  - a. Site officiel de l'administration française (Informations légales liées aux RH : recrutement, protection sociale, règlement du travail...) <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N24267>
  - b. Edition Tissot (vous pouvez vous abonner à la newsletter) : droit du travail & RH, représentation du personnel, santé et sécurité, management <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/home.aspx?secteur=PME&mode=secteur>
  - c. SVP, site qui rassemble un ensemble d'informations légales et qui suit toute l'actualité [https://www.svp.com/ressources\\_humaines.php](https://www.svp.com/ressources_humaines.php)
3. **Top 5 des blogs RH à suivre :**
  - a. Change the work (enquêtes, bonnes pratiques, actualités...) <https://changethework.com/>
  - b. Parlons RH (actualité RH & management) <https://www.parlonsrh.com/blog/>
  - c. HR Voice (recrutement, carrière, conseil RH, SIRH & digitalisation, bien-être et QVT, juridique) <https://www.hr-voice.com/>
  - d. Le Blog RH (Management, rh, compétences, recrutements...) <https://leblogrh.net/>
  - e. Vie de Bureau (évidemment 😊) : blog qui traite de l'actualité RH, management et QVT <https://www.eurecia.com/blog>
4. **Blogs QVT & bien-être au travail :**
  - a. Mieux (média qui parle des enjeux liés à la QVT, aux nouveaux usages de travail, aux évolutions légales...) <https://mieux-lemag.fr/>
  - b. My Happy Job (le webzine du bien-être au travail) <https://www.myhappyjob.fr/>
  - c. Welcome to the jungle (média dédié à l'emploi mais produit du contenu lié à la QVT et au bien-être des collaborateurs) <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles>
5. **Veille santé et sécurité au travail :** site du réseau de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) : <https://www.anact.fr/>
6. **Médias qui parlent RH :**
  - a. Les Echos <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/index.php>
  - b. Le JDN <https://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/>
  - c. L'Express <https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/>

### 4. Qu'en est-il du l'aide à la formation du Fonds national de l'emploi (FNE) ?

**Les Conventions FNE-Formation** ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en



cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

### Qui sont les bénéficiaires de ce dispositif d'urgence ?

L'ensemble des entreprises ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Tous les salariés, à l'exception des alternants sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.

En savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

**Une des participantes nous a partagé un bon plan : Si vous n'êtes pas éligibles au FNE**, vous pouvez contacter votre OPCO qui très souvent propose une alternative. C'est le cas par exemple de l'OPCO Atlas qui pendant la période COVID19, propose un fond de financement "Becovid" pour les entreprises adhérentes. L'offre a été prolongée d'un mois, c'est le moment d'en profiter !

**Seules conditions** : toutes les formations doivent être à distance et dans la limite de 35h/personne.

Appelez votre OPCO !

### 5. Comment avez-vous ou allez-vous adapter vos entretiens professionnels ?

Nous étions curieux de savoir où vous en étiez au niveau des entretiens professionnels. Certains participants ont dit **avoir reporté les campagnes à la fin de l'année** et d'autres disent **avoir adapté leur trame d'entretien et de les maintenir à distance par visio**, en ayant bien évidemment formé les managers à ce nouveau modèle en amont.

Certains se sont même aidé du kit d'entretiens Eurécia : <https://infos.eurecia.com/telechargement-kit-entretiens-professionnels>

### 6. Comment traiter et suivre les données des entretiens professionnels ?

Demandes de formation, bilan de compétences, évolution... il est important de suivre ces données pour construire une GPEC de qualité.

Une des participantes nous a dit utiliser un **Google Doc partagé individuellement avec les managers et les salariés concernés**, tout en qualifiant et triant par un système de niveaux.

Une autre des participantes nous disait **utiliser les modules Entretiens, Formations et Compétences de Eurécia**. Tout y est automatisé et permet de trier l'information, de préserver une confidentialité et d'en faire des rapports détaillés selon les besoins de l'entreprise. C'est une vraie optimisation des données.

### 7. [RPS] Comment, lorsqu'on ressent qu'un salarié est à risque, l'aider sans franchir la ligne de la vie privée ?

Effectivement il peut être très délicat de forcer le dialogue lorsque nous sentons qu'un salarié n'est pas bien. Voici les points que nous avons évoqués :



- C'est avant tout une question **organisationnelle**. Il faut que l'ensemble de l'entreprise propose un environnement d'écoute. Il est important également de sensibiliser et former les managers, les RH mais aussi les représentants du personnel à l'écoute active.
- S'il y a une inquiétude qui dure, **vous pouvez vous rapprocher de votre médecine du travail** en leur expliquant le cas, qui pourra par la suite recevoir le salarié concerné et l'accompagner médicalement, psychologiquement ou encore socialement.
- Il est recommandé également de créer **une cellule d'écoute** au sein de l'entreprise, interne ou externe
- **L'ARACT peut également vous accompagner dans vos démarches qualité de vie au travail**, vous aider à créer des espaces de discussions et de faire des suivis plus précis auprès de vos salariés selon vos problématiques. L'association a un large champ d'intervention n'hésitez pas à les solliciter.

Autres sources d'informations pour répondre à vos questions :

- ✓ Eurécia en collaboration avec des experts, a créé un **dossier spécial "COVID-19 - tout savoir en tant que RH"**. Articles, livres blanc, modèles de documents, mémos ou encore webinars... N'hésitez pas à le consulter !



- ✓ **Le blog Vie de bureau Eurécia : <https://www.eurecia.com/blog>**
- ✓ **[Manager à distance : 6 astuces !](#)**
- ✓ **[\[Paroles d'experts\] "Les entreprises auront à consolider leur politique de prévention RPS."](#)**
- ✓ **[Bien-être des salariés et crise sanitaire : les conseils d'une experte en QVT](#)**
- ✓ **[Les 8 entretiens professionnels à connaître en tant que RH](#)**
- ✓ **[Télétravail : comment rester productif à la maison ?](#)**
- ✓ **[RH : tout savoir sur la charte de télétravail !](#)**
- ✓ **[Télétravail: garder un lien entre salariés](#)**

Merci à tous d'avoir participé à ce Canapé RH. Prochaine édition au mois de Septembre !

D'ici là, portez-vous bien et bonnes vacances !

Jennifer d'Eurécia.



**Bien plus qu'un SIRH**

**[www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)**

