SERVICE D'APPUI RESSOURCES HUMAINES AUX TPE / PME PARISIENNES

SESSION D'INFORMATION

FIDELISER VOS SALARIES : DES SOLUTIONS CONCRETES POUR CONSERVER VOS SALARIES ET DEVELOPPER L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

En partenariat avec Felissi&associés

03 Mai 2022
10H - 11H30
VISIO-CONFERENCE

FIDELISER VOS SALARIES :
DES SOLUTIONS CONCRETES POUR CONSERVER VOS SALARIES ET DEVELOPPER L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

Nathalie ROUX, Responsable du pôle mutations économiques

Programme

Françoise FELISSI, Avocat au Barreau de Paris depuis 1998, spécialisée en droit du travail et de la sécurité sociale

- Créer un environnement de travail favorable
- Proposer des avantages sociaux
- Soigner les rémunérations
- Ne pas négliger la formation
- Equilibrer vie professionnelle et vie privée
- Proposer des évolutions internes
- Valoriser son image de marque & créer des actions Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

ECHANGE AVEC LES ENTREPRISES

Services d'appui RH PME
Drieets ÎLE-DE-FRANCE

Nathalie ROUX

Responsable du pôle mutations économiques

ENSEMBLE PARIS EMPLOI COMPÉTENCES EPEC

Services d'appui RH PME
Drieets ÎLE-DE-FRANCE

Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

- En particulier de moins de 50 salariés

Labellisé par l'Etat
GRATUIT

En particulier, dans les secteurs mais sans exclusive :

- du **Commerce de détail indépendant**
- de la **Construction**
- de l'**Hôtellerie-Restauration**
- des **Services à la personne et de l'aide à domicile**

Qui ont **besoin d'un premier conseil** pour gérer les conséquences de l'évolution de l'activité dans le contexte de la crise sanitaire / ukrainienne et accéder aux aides mises en place par les pouvoirs publics, pour recruter, former, gérer les salariés au quotidien (mobilité interne et externe), mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail…

Nous proposons :

- Un **conseil personnalisé** par téléphone, en rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert, des **sessions d'information en visio-conférence** qui permettent de partager ses interrogations et de se professionnaliser à distance
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - Nos sessions d'information et une Lettre d'information mensuelle

Vos contacts
Nathalie Roux
nathalie.roux@epec.paris
07 56 00 94 37

Noura Rabeh
noura.rabeh@epec.paris
06 08 37 77 13

Guillaume Maison
guillaume.maison@epec.paris
07 56 19 86 10

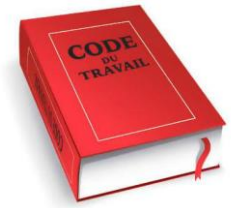
Françoise FELISSI

Avocat au Barreau de Paris depuis 1998
Spécialisée en droit du travail et de la sécurité sociale

Créer un environnement de travail favorable

Les lieux de travail :

- Rendre attractif par une décoration soignée, par un équipement de qualité (siège ergonomique, écran d'ordinateur large, souris et clavier ergonomique, matériels adaptés - aide au lever des personnes dépendantes, transpalette...)



L'employeur a une obligation de **protéger la santé et la sécurité de ses salariés**. Il doit donc préventivement lister les éventuels risques et aménager les postes et les lieux de travail pour éviter la réalisation du risque.

Obligation aussi de fournir **les équipements de protection** : gants, chaussures de sécurité, masques...

- Aménager un **coin pause déjeuner** / pause dans une partie du local

Felissi & associés AVOCATS

En veillant à protéger la santé de ses salariés, ceux-ci seront valorisés.
De plus, vous limiterez l'absentéisme, le risque de maladie professionnelle.

Proposer des avantages sociaux - 1/2

Congé paternité : légalement, le congé est de 25 jours ouvrables dont 4 à prendre immédiatement et 21 dans les 6 mois.

L'idée est d'améliorer ce congé pour créer un avantage pour le salarié.

Par exemple : permettre une prise de ce congé plus rapprochée de la naissance, augmenter ce congé, maintenir le salaire intégralement.

Congé supplémentaire : il est possible d'accorder 1 jour de plus dans l'année.

Felissi & associés AVOCATS

Proposer des avantages sociaux - 2/2

Prévoir pour Noël ou avant les vacances d'été : bon cadeaux, chèque cadeau ou réduction avec des entreprises partenaires, fête de fin d'année ou restaurant, journée de Noël pour les enfants.

Tickets restaurant ou indemnité repas ou un repas offert par jour (si commerce de bouche).

Frais de transport / essence : seuls les frais inhérents au travail doivent être pris en charge et remboursés (50 % de la carte Navigo en Île-de-France) mais il est possible de prévoir un meilleur remboursement, même minime.

Activités sociales, culturelles : prévoir des moments de convivialité.

Achat de places de **crèches.**

L'idée est de rendre l'entreprise attractive. Même si elle est de petite taille, le salarié se sentira bien traité, verra les efforts de l'employeur.
L'employeur devra vérifier ce qu'il en est des avantages vis-à-vis de l'URSSAF.

« Soigner » les rémunérations - 1/2

Vérifier si les minimas conventionnels sont respectés,

si des augmentations des rémunérations peuvent être prévues :

- lors de l'entretien annuel, évoquer cette question et vérifier qu'il y a une augmentation régulière, même modeste.

Une absence totale d'augmentation pendant des années est **très mal vécue par les salariés.**

La mise en place de primes est possible - *par exemple* en fin d'année, lors des congés d'été, pour **récompenser ou motiver.**

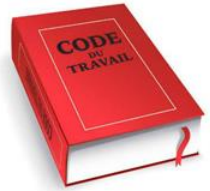
Frais professionnels à prendre en charge.

Felissi & associés AVOCATS

Soigner les rémunérations - 2/2

La fixation des salaires est libre sous réserve :

- De respecter les minimas conventionnels
- De ne pas créer des inégalités injustifiées



Attribuer des primes contractuelles est possible :

- A condition qu'elles soient clairement définies et sans inégalité de traitement.

Les primes peuvent également être créées par un usage : il doit être également défini précisément.

Felissi & associés AVOCATS

Encourager la formation

Rappelons que l'employeur a un certain nombre d'obligations en matière de formation professionnelle.

Faire évoluer ses salariés par la formation permet de disposer des compétences nécessaires à l'entreprise et peut valoriser le salarié.

Selon plusieurs études, le taux d'absentéisme baisse en cas de formation.
Il faut rappeler aux salariés qu'ils doivent suivre des formations, soit en interne soit en dehors du temps de travail.

Les salariés ont un Compte Personnel de Formation qui est monétisé.

Les salariés peuvent bénéficier **d'une VAE.**

Felissi & associés AVOCATS

Proposer des évolutions internes

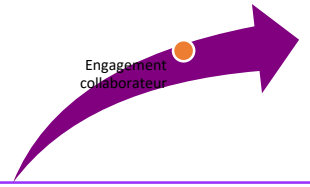
Même au sein d'une petite entreprise, il faut penser à la gestion de carrière

- pour valoriser les postes de travail
- permettre au salarié de se projeter dans une évolution
- permettre une implication plus importante et moins de départs.

Le gérant ou l'entrepreneur individuel, l'artisan ou commerçant, doit pouvoir promouvoir un salarié (adjoint, délégation de certaines tâches) offrant ainsi une meilleure qualité de vie au gérant et une marque de reconnaissance pour le salarié.

Les bénéfices de cette évolution du mode de fonctionnement pour les TPE :

- Gain de productivité
- Amélioration des compétences



Permettre une évolution interne permet d'améliorer l'engagement de vos collaborateurs

Felissi & associés AVOCATS

Veiller à l'équilibre vie professionnelle et vie privée

Mettre en place une charte de télétravail (selon le secteur).

Améliorer la conciliation vie privée / vie professionnelle :

- Interroger les salariés sur leurs contingences personnelles (enfants à emmener à l'école...)
- Adapter les horaires
- Proposer le temps partiel, le travail le week-end (vérifier si le travail du dimanche est possible)

Felissi & associés AVOCATS

Valoriser son image de marque & créer des actions Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) - 1/3

Valoriser son image de marque pour améliorer son vivier de recrutement :

- **En passant par des partenariats** avec des écoles spécialisées, pour obtenir des stagiaires, des apprentis, des alternants.
  - Répertorier les écoles préparant au métier et les contacter pour créer des partenariats, proposer des stages
  - Se faire connaître auprès des CFA de sa région pour sourcer des alternants
  - Se rendre dans les écoles lors des portes ouvertes pour expliquer son métier

Felissi & associés AVOCATS

Valoriser son image de marque & créer des actions Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) - 2/3

- **Par la communication :**

  - **Digitale** : avez-vous un site web ? Aujourd'hui, il est très facile de se créer un site avec des outils déjà prêts comme Wordpress, Google Business

  - **Relations Publiques / Presse :** créer un événement : organiser un petit déjeuner gratuit, un jeu de piste, une remise de bonbons à Halloween, proposer une visite de son entreprise pour les enfants (boulangerie, pâtisserie, café, restaurant)

  - **Afterwork** : proposer en fin de journée à ses salariés…

  - **Marque :** se distinguer de la concurrence par une identité forte - créer sa « **marque employeur** »

- **Par une présence sur les salons professionnels**

Felissi & associés AVOCATS

Valoriser son image de marque & créer des actions Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) - 3/3

Créer des actions Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) :

Les salariés accordent aussi beaucoup d'importance à l'identité de leur entreprise, à ce qu'elle « dégage », aux valeurs qu'elle porte...

- Participer à une action pro bono
- Faire des dons aux associations…

Exemple : Century 21 qui récole des jouets avant Noël

Adopter une démarche RSE est aussi à la portée des petites et moyennes entreprises !

L'intérêt est non seulement de se donner/ créer une belle image auprès de ses salariés, de ses partenaires, de ses fournisseurs, mais aussi de sa clientèle ou des prospects.

Cela participera aussi à attirer des nouveaux collaborateurs qui auront envie de vous rejoindre !

Felissi & associés AVOCATS

Françoise FELISSI

Avocat au Barreau de Paris
131, boulevard Malesherbes - 75017 PARIS
Tel : 01 45 72 69 33 - Fax 01 45 72 69 44
Mail : f.felissi@felissi-avocat.fr

17

Services d'appui RH PME
Drieets
ÎLE-DE-FRANCE

ECHANGE AVEC LES ENTREPRISES

ENSEMBLE PARIS EMPLOI COMPÉTENCES
EPEC

Fidéliser vos salariés : questions posées / réponses apportées

A-t-on le droit de dire aux collaborateurs d'utiliser leur Compte personnel de formation (CPF) ?

- Vous devez rappeler aux salariés qu'ils disposent d'un CPF monétisé qu'ils peuvent utiliser pour réaliser une formation certifiante.
- Vous ne pouvez pas obliger un salarié à utiliser son CPF pour des actions de formation. Vous pouvez l'encourager à l'utiliser.

Peut-on mettre en place une Validation des acquis de l'expérience (VAE) avec le CPF ?

- Si le salarié l'accepte, oui, sinon vous la mettez en place sur les fonds propres de formation de l'entreprise.

Nous avons le droit de proposer des avantages sociaux supérieurs au minimum légal. Est-ce qu'avec une convention collective qui prévoit 27 jours de congés par an, nous avons le droit de proposer 30 jours de congés par an ?

- Oui, vous avez toujours le droit, en droit du travail, de faire mieux que le légal ou le conventionnel.
- Si vous le faites, il faut l'expliquer par écrit, soit dans un contrat de travail et cela deviendra alors, une obligation.

Fidéliser vos salariés : questions posées / réponses apportées

Concernant l'adaptation des horaires et l'interrogation des salariés sur leurs contingences personnelles, pouvez-vous confirmer que c'est seulement à partir du moment où le salarié est déjà dans l'entreprise que l'on évoque cette question et non lors des recrutements et des entretiens ?

- Oui, c'est exactement cela.
- Sinon, cela peut-être considéré comme une discrimination à l'embauche. Il faut savoir préciser lors de l'entretien d'embauche que l'entreprise est attentive à ses salariés et que les conditions de travail sont compatibles avec la vie privée.

Comment faire évoluer nos salariés au sein de l'entreprise sachant que nous dépendons d'une convention collective qui prévoit, pour les auxiliaires de vie, seulement 3 niveaux (niveau 1, 2 et 3). A-t-on le droit de rajouter des nomenclatures ? Quel est l'éventail des possibilités qu'on peut mettre en place ?

- Ce n'est pas tant la nomenclature qui vous manque mais ce que vous voulez ajouter comme tâches à réaliser.
- Dans la convention collective, il n'y a pas de niveau supérieur à celui d'auxiliaire de vie. Si vous avez une auxiliaire de vie qui travaille extrêmement bien et que vous lui sentez une fibre administrative, vous pouvez la faire passer coordinatrice, responsable d'agents, sous-responsable de secteur, ou alors lui confier toutes les visites à domicile.

Fidéliser vos salariés : questions posées / réponses apportées

Cependant, une partie de nos salariés de terrain ne souhaitent pas s'orienter vers des tâches administratives. Comment motiver des personnes qui arrivent dans l'entreprise avec beaucoup d'expérience et qui sont déjà niveau 3 ? Leur proposer des formations pour être tuteur ? Ces autres tâches font - elles partie de la convention collective? Quelle est notre marge de manœuvre ?

- La convention collective est un socle, une base fondamentale que vous devez respecter mais que vous pouvez aussi améliorer.
- Vous pouvez confier des tâches supplémentaires à une auxiliaire de vie, vous en avez le droit.
- Vous pouvez, sans inventer de nouveaux coefficients (conserver celui d'assistante de vie), monétariser ce niveau en proposant un avenant au contrat de travail avec une rémunération supplémentaire.
- En termes de nomenclature, il n'y aura rien au-dessus de ce niveau 3, sauf de basculer vers un autre coefficient.
- Vous avez aussi le droit de sortir de la convention collective et d'inventer un nouvel intitulé de poste.

Fidéliser vos salariés : questions posées / réponses apportées

Quand l'entreprise relève d'une convention collective, est ce qu'elle peut rédiger un accord collectif d'entreprise avec un certain nombre de choses qui peuvent être plus spécifiques à l'entreprise ?

- Tout à fait. Toutes les entreprises aujourd'hui en France, quel que soit leur nombre de salariés, ont la possibilité de conclure des accords d'entreprise. Il s'agit ensuite de savoir avec qui on conclut un accord d'entreprise. Cela peut être avec un salarié qui est désigné par un syndicat ou avec un membre élu de ce qu'on appelait le comité d'entreprise.
- Oui, on peut le rédiger sur tout un tas de sujets. Les seuls sujets sur lesquels on ne peut pas revenir par voie d'accord d'entreprise, ce sont les minimas conventionnels. L'employeur n'a pas le droit de proposer un salaire en-deca des minimas conventionnels et ne peut revenir sur la prévoyance.
- Depuis les ordonnances Macron, on peut conclure ce que l'on veut.

Vous avez abordé le travail du dimanche. Le travail du dimanche est très fortement réglementé alors je ne vois pas comment l'utiliser.

- Vous avez raison, c'est parfaitement réglementé et tout le monde ne peut pas proposer de travailler le dimanche mais il y a un certain nombre de branches d'activités qui y sont autorisées.
- On peut faire appel au volontariat dans des entreprises dans lesquelles on a la possibilité de faire du travail le dimanche.