NEWSLETTER N°7
JUIN 2025

SAVE THE DATE 09 sept. 2025

Rencontres professionnelles sur les enjeux RH & managériaux

Parc des Expositions & Congrès DIJON

pointdevuerhdijon.com

pointdevueRH DIJON

OUVERTURE DE LA BILLETTERIE VISITEURS !

VOUS ÊTES DIRIGEANTS, DRH, RRH, RESPONSABLE PAIE, RECRUTEMENT, JURIDIQUE OU AUTRE MEMBRE DU SERVICE RH ?

Ne manquez pas ce salon unique sur votre région !

>> **PROGRAMME** <<

>> **EXPOSANTS** <<

>> **INSCRIPTION** <<

gratuite mais obligatoire

ENTRÉE GRATUITE

PARTENAIRES DU SALON

pointdevueRH DIJON

andrh Côte d'Or

andrh Franche Comte

apec

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

aract agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Bourgogne-Franche-Comté

NIBELIS INNOVATION PAIE & RH

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

FUCHS RH soyez malin !

Mouvement des Entreprises de France Côte-d'Or

18.1 ALLÉE DU COCHE

PARC DES EXPOSITIONS & CONGRÈS DE DIJON DIJON BOURGOGNE EVENTS

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ C'EST FRANCHEMENT BIEN !

lucca

PKF Arsilon

INTERVIEW DE DRH

Céline Granier
Directrice des Ressources Humaines

Directrice des ressources humaines de l'ex Région Bourgogne, elle a notamment conduit la fusion avec la Région Franche-Comté sur le volet RH avec une intégration à effectifs constants, ainsi que plusieurs transferts de compétences et la gestion de la crise sanitaire, parmi les événements les plus remarquables et mobilisateurs.
Aujourd'hui à la tête d'une équipe RH de 90 collaborateurs et collaboratrices, elle assure la gestion quotidienne et prospective de plus de 4 600 agent·es réparti·es sur l'ensemble du territoire de Bourgogne-Franche-Comté, au sein des services administratifs et des établissements d'enseignements.

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

Découvrir l'interview

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
http://www.bourgognefranchecomte.fr

CULTURE D'ENTREPRISE

lucca

Sophie Vande Kerkhove
Content Manager

La culture du résultat : le pari scandinave

La culture du résultat serait-elle la réponse aux problématiques de santé mentale au
travail et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ? C'est en tout
cas le pari de nombreux employeurs en Scandinavie, qui espèrent renforcer par la
même occasion l'engagement de leurs salariés.

Décryptage d'un management atypique où performance rime avec confiance..

Découvrir l'article

LUCCA
https://www.lucca.fr/

DÉCOUVREZ PKF ARSILON

Par Valérie Pasquier– Associée Paie & RH | PKF Arsilon

Chers professionnels des Ressources Humaines,
À l'occasion de notre rencontre au salon « Point de vue RH », je suis ravie de vous partager cette newsletter dédiée aux enjeux cruciaux qui façonnent les pratiques RH et paie en 2025.
Dans un contexte de vigilance sociale accrue, de recherche de performance et de transformation digitale, les directions RH doivent conjuguer rigueur réglementaire et agilité opérationnelle. C'est dans cet esprit que nous vous proposons un focus sur un sujet à la fois sensible et stratégique : ***le suivi des salariés en forfait jours .***

Forfait jours : l'entretien annuel spécifique, une obligation à ne pas négliger

Les salariés en **forfait jours** ne sont pas soumis à un décompte horaire classique, ce qui renforce la nécessité d'un **suivi individualisé et rigoureux**. L'entretien annuel spécifique, distinct de l'entretien professionnel, est **obligatoire** et vise à :

- Évaluer la charge de travail et l'équilibre vie pro/vie perso
- S'assurer du respect des temps de repos
- Prévenir les risques psycho-sociaux
- Répondre aux obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité

Son absence peut remettre en cause la validité même de la convention de forfait, avec des conséquences lourdes (requalification, rappels d'heures supplémentaires…).

Digitaliser les entretiens pour sécuriser et fluidifier vos processus RH

Chez PKF Arsilon, nous aidons nos clients à passer d'une gestion administrative à une **gestion stratégique et digitale** des entretiens, notamment via :

- Des outils SIRH intuitifs et sécurisés pour planifier, suivre et archiver les entretiens
- Des alertes automatiques et reportings RH personnalisés
- Un accompagnement au cadrage juridique et à la communication interne

Notre valeur ajoutée : allier expertise métier et solutions digitales RH & Paie

Nous ne proposons pas seulement du conseil RH. PKF Arsilon met à votre disposition une offre complète :

- **Externalisation partielle ou totale de la paie**, avec garantie conformité et réactivité
- **Mise à disposition d'un outil de paie performant**, hébergé en France et compatible DSN
- **Digitalisation des processus RH** : entretiens, dossiers collaborateurs, BDESE, etc…
- **Conseil sur mesure** pour structurer votre organisation sociale en fonction de vos enjeux

Un projet RH ou paie en tête ? Parlons-en

Vous souhaitez renforcer le suivi de vos forfaits jours ? Digitaliser vos processus RH ou externaliser votre paie ? Nous sommes là pour vous accompagner.
Contactez-nous : valerie.pasquier@pkf-arsilon.com

PKF ARSILON
Les Blasons du Chateau 11 E boulevard Rembrandt - 21000 Dijon
PKF ARSILON

LES RÉSERVISTES EN ENTREPRISE

Interview du Commandant (CDT) Jérôme LORILLIARD

À l'occasion du Salon Point de vue RH - Dijon, nous avons poser quelques questions au Commandant Jérôme LORILLIARD, Commandant de l'ARAE CB116 de Dijon / Référent EAJ Dijon. En effet, le sujet des réservistes en entreprise est un sujet peu courant mais auxquels un DRH ou un Dirigeant peut être confronté au cours de sa carrière. Ici, le commandant aborde le sujet des Réservistes pour l'armée.

1/ Comment s'organisent les absences des salariés réservistes et quelles sont les obligations légales pour l'employeur ? Quels obligations pour le salarié réserviste ?

La réactivité et la disponibilité des réservistes opérationnels reposent essentiellement sur une bonne conciliation entre leur activité professionnelle et leur engagement au sein des composantes de la Garde nationale.
Selon les planifications établies par l'unité pour les convocations des réservistes et selon les employeurs (public ou privé), les convocations sont transmises entre 15 et 30 jours avant

2/ Quelles compensations ou avantages existent pour les entreprises qui soutiennent l'engagement de leurs salariés réservistes ?

Le réserviste est un collaborateur plus productif, qui enrichit le capital humain de l'entreprise. Il reçoit une formation exigeante et continue, et acquiert des savoir-être et des savoir-faire utiles à l'entreprise (leadership, management, performance décisionnelle, réactivité, fiabilité, intégrité, loyauté, esprit d'équipe…)

3/ Comment l'entreprise peut-elle valoriser et intégrer l'engagement de ses salariés réservistes dans sa politique RH et sa démarche RSE ?

Les partenariats sont gagnant-gagnant : les réservistes sont porteurs de valeurs fortes et d'une expérience précieuse qu'ils auront acquises à la fois dans le privé et au sein des institutions qu'ils servent en portant l'uniforme.

C'est un levier de différenciation et d'attractivité majeur pour l'entreprise, à l'heure de la « guerre » des talents, pour attirer une nouvelle génération engagée, dont 70% accorde une importance croissante aux critères RSE et à l'engagement social et environnemental des entreprises.

Enfin, lorsqu'une entreprise libère un salarié réserviste au profit de la Garde nationale son salaire, s'il est maintenu, ouvre droit à une réduction d'impôt égale à 60 % du montant du salaire du réserviste (article 238 bis du CGI) dans le cadre du mécénat.

4/ Est ce que l'entreprise peut faire la promotion auprès de ses salariés pour être réserviste ?

Oui bien sûr et comme expliqué supra le soutien des réservistes offre des opportunités de rayonnement pour l'entreprise, qui nourrit sa marque employeur et sa réputation auprès de l'ensemble de ses parties prenantes (talents et futurs talents, clients, partenaires…), contribuant à la stratégie de communication de l'entreprise : réseaux sociaux, influence, médias…

5/ Qui peut être réserviste dans une entreprise ? Il y a t - il des compétences particulièrement recherchées ? (IA , telecom …)

La Réserve Opérationnelle est un engagement qui a du sens et qui permet de vivre une aventure hors du commun, le réserviste est inséré dans nos Armées et forces de sécurités intérieures.

Pas de compétences particulières, surtout de la motivation et de l'engagement, posséder néanmoins une bonne condition physique et être endurant

Selon les capacités et connaissances techniques effectivement de nombreux postes de spécialistes sont proposés dans les nouvelles technologies (cyber, numérique, IA mais également protection…) en plus de toutes les spécialités communes de support

Les personnes avec un passé militaire peuvent postuler directement à la réserve, ceux sans passé militaire selon certaines conditions dont d'âge à partir de 16 ans et jusqu'à 45.

BASE AÉRIENNE 116 LUXEUIL - SAINT-SAUVEUR
SITE INTERNET

GARDE NATIONALE
SITE INTERNET

PARC DES EXPOSITIONS & CONGRÈS DE DIJON
DIJON BOURGOGNE EVENTS

Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH Dijon ?
Kenza BENALI
06 25 17 27 18 - commercial3@opticom-france.com
Lolita BOUCHEREAU
06 13 75 58 47 - lolita.bouchereau@opticom-france.com

Vous souhaitez communiquer sur la newsletter de Point de vue RH ?
Florence SEY
06 70 09 74 31 - florence.sey@opticom-france.com
www.pointdevuerhdijon.com