

BULLETIN D'INFORMATIONS

SOCIAL ET RH

SCAPS' vous informe en partenariat avec VAKOM



LE NOUVEAU CONGÉ PATERNITÉ

Hier (en tout cas jusqu'au 30 juin 2021) le congé de paternité et d'accueil de l'enfant était de 11 jours calendaires.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 l'a **allongé à 25 jours** (toujours calendaires) **dès le 1er juillet 2021** et il est maintenant obligatoire pour les 7 premiers jours consécutifs à la naissance de l'enfant.

3 jours de congés de naissance payés par l'employeur viennent s'ajouter aux 4 jours de congé de paternité obligatoire, ainsi le père a ses 7 jours avec son nouveau né.

(Une infographie récapitulative en page 2). →

CE MOIS-CI

- Actualité : Le nouveau congé paternité - P.1-2
- RPS : quésaco ? - P.2-3
- Affichage obligatoire - **Modèle d'affichage à télécharger** - P.3
- 30/06/2021 : dernier jour pour transférer le DIF sur le CPF - P.4

Puis, le jeune papa dispose de 21 à 28 jours supplémentaires de congé paternité qu'il doit prendre dans les 6 mois après la naissance. Ces jours peuvent être fractionnés, mais la période doit être d'au moins 5 jours.

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les jeunes papas (salarié en CDI, CDD ou contrat temporaire) **dont l'enfant naît à partir du 1er juillet ou pour qui la naissance était prévue à cette date** ou après et qu'il serait arrivé plus tôt. Il doit être le père de l'enfant, mais si la mère vit en couple : mariage, pacs ou concubinage, avec une autre personne qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé.

Le salarié devra **prévenir l'employeur au moins un mois avant la naissance** et de même, prévenir au moins un mois **avant tous congés demandés**.

Naissances à partir du 1er juillet 2021



Si des questions subsistent, contactez l'équipe de SCAPS' : contact@scaps.fr ou ici

LES RPS, QUÉZACO ?

Quel doux acronyme...

Les RPS, quel doux acronyme pour les **Risques Psychosociaux**.

Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux, on y retrouve par exemple : les troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations.... Et cela concerne tous les secteurs d'activité.

Ils ont certes des effets sur la santé des personnes, mais **les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des**

entreprises par exemple sur l'ambiance de travail, l'absentéisme, le turnover...

QUELQUES CHIFFRES DE L'INRS

- **45%** déclarent devoir se dépêcher,
- **25%** déclarent devoir cacher leur émotions, faire semblant d'être de bonne humeur,
- **10%** disent devoir faire des choses dans leur travail qu'il désapprouvent,
- **30%** signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours de 12 derniers mois,
- **25%** disent devoir faire appel à d'autres en cas d'incident
- **25%** craignent de perdre leur emploi

ET LES RPS C'EST QUOI EXACTEMENT ? ET AVEC QUELLES CONSÉQUENCES ?

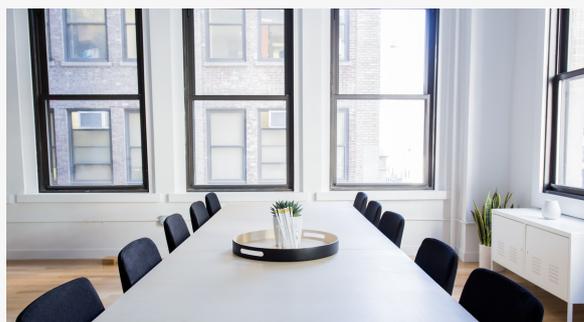
Ce sont des **risques qui peuvent être induits par l'activité** elle-même ou générés par l'organisation et des relations de travail.

- **Des violences externes** : insultes, menaces, agressions, incivilités.
- **Du stress** : Déséquilibre entre les contraintes et les ressources, le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.
- **Des violences internes** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés.

Les conséquences sur la santé des salariés, peuvent être par exemple : des maladies cardio-vasculaires, dépression et anxiété, des troubles musculosquelettiques, épuisement professionnel ou burnout, suicide.

On fait quoi alors ?

La réglementation impose que les risques psychosociaux soient pris en compte (notamment dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et évalués au même titre que les autres risques professionnels.



On adopte une démarche de prévention collective centrée sur le travail et son organisation. On vise une situation de travail globale et on s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus afin de mettre en place des actions de prévention.

Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être ou à la QVT (Qualité de Vie au Travail), la mise en œuvre de ces pratiques relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie...).

Pour aller plus loin : le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en partenariat avec l'ANACT et l'ARACT a créé une fiche pratique sur le sujet en lien avec la crise. [Retrouvez cette fiche à consulter ICI.](#)

Si vous avez des questions supplémentaires, contactez [l'équipe de Vakom ici](#)

L'AFFICHAGE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

En tant qu'employeur, vous devez mettre à la disposition de vos salariés, mais également des institutionnels (URSSAF, MSA, DREETS...), un certain nombre de documents et affichages, faute de vous voir appliquer une amende.

Retrouvez la liste de tous ces documents en plus d'un modèle d'affichage pour votre entreprise. [ICI](#). Ou copiez ce lien : <https://www.vakom-bordeaux-begles.fr/bulletindinfojuin>

[Ici, je retrouve ma liste et mon modèle](#)



LE DERNIER JOUR POUR TRANSFÉRER VOS DROITS AU DIF SUR LE CPF.

Vos collaborateurs, salariés avant le 31 décembre 2014 disposent peut-être encore de crédit droit individuel à la formation (DIF) reportable sur leur compte formation (CPF) ! **Ils ont encore jusqu'au 30 juin pour effectuer cette démarche.** Le DIF correspond au dispositif de formation professionnelle en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 pour les salariés du secteur privé, et jusqu'au 31 décembre 2016 pour les agents du secteur public avant son remplacement par le CPF.

Les heures du DIF qui seront renseignées sont converties automatiquement en euros. Pour rappel, le CPF permet au salarié de réaliser des formations dont le financement est possible via les droits acquis présents sur son compte. Pour une personne qui n'a jamais utilisé ses droits, cela peut représenter une somme pouvant aller jusqu'à 1800 euros.

Retrouvez aussi

Dans un article que nous avons rédigé, retrouvez la note du ministère pour rajouter les heures DIF sur le CPF. [A lire ICI.](#)

30/06/2021

En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas effectuer vous-même cette démarche. Il est donc important de rappeler aux salariés qu'il ne leur reste que quelques semaines pour effectuer le report de leurs droits au titre du DIF sur leur CPF.

Les salariés peuvent retrouver leur solde de droit :

- sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2014, ou parfois sur celui du mois de janvier 2015.
- sur une attestation remise par leur employeur
- sur le certificat de travail pour les salariés qui ont changé d'employeur.



Chaque mois, SCAPS' en partenariat avec VAKOM Bordeaux-Bègles, vous délivrent conseils, actualités, accompagnement en social, ressources et relations humaines. Découvrez les équipes SCAPS' et VAKOM : www.scaps.fr www.vakom-bordeaux-begles.fr