

BULLETIN D'INFORMATIONS

SOCIAL ET RH

SCAPS' vous informe en partenariat avec VAKOM



AVENIR PROFESSIONNEL DU SALARIÉ, ET DEMAIN ?

La performance d'une entreprise, son avenir dépend de l'orientation donnée par ses dirigeants et animée par les personnes qui la composent. Plus ces personnes seront alignées avec leurs aspirations personnelles et professionnelles, mieux chacun se portera, entreprise incluse.

Une carrière n'est plus aujourd'hui aussi linéaire qu'il y a quelques années. **Oui, vous aurez des salariés qui souhaiteront changer d'entreprise, de carrière, de vie** comme certains diront. Cela peut s'accompagner et c'est d'ailleurs une très bonne idée de l'entreprise que de le faire !



CE MOIS-CI

- Bilan d'avenir professionnel du salarié : Et demain ? **Guide à télécharger** - P.1-2
- **Actualité** : Vaccination COVID 19 : possibilités actuelles et ce qui pourrait arriver - P.2-3
- Tabac alcool, drogue et règlement intérieur - P.4-5
- 85 % : l'Etude - P.5

Imaginez la différence de situation entre ces deux discours d'Emilie : « je n'aime plus mon métier, je veux changer, je n'arrive plus à me lever le matin et du coup je ne suis plus hyper productive, je ne vais pas tarder à partir, mais je ne vais pas le dire au boss, on ne sait jamais... » contre « je n'aime plus mon métier, je veux changer, je n'arrive plus à me lever le matin, MAIS ma super boîte m'accompagne, le changement s'anticipe, je suis sereine et encore impliquée dans l'entreprise. ».

La différence entre les deux va se jouer sur l'implication du salarié dans ses fonctions actuelles, celles qui vous intéressent vous, vos clients, vos prestataires.

Comment savoir ?

« Comment savoir ? Tous les salariés ne vont pas venir me donner leurs avis, leurs ambitions personnelles et professionnelles ? » nous direz-vous. Ce à quoi nous pourrions rétorquer : « Potentiellement si, lors de l'entretien professionnel par exemple et n'attendons pas que le gouffre se creuse. » (Cf Bulletin d'information d'avril ou via [ce lien](#)).

Néanmoins, quand on a confiance en son entreprise, en son responsable, ce sont des choses qui peuvent se dire.

Le Sens de l'Humain que nous prôtons chez Vakom est là aussi dans le fait de s'assurer que vos performances d'entreprise soient assurées par l'adéquation entre votre projet et celui de vos équipes.

Nous entendons souvent parler de bilan de compétences, le bilan d'avenir professionnel prend globalement le même chemin, à la différence que l'entreprise est impliquée dans le processus. Si elle choisit un financement par le CPF, cela sera soumis au code du travail et sera donc confidentiel.

Que le salarié souhaite changer de poste en interne (transversal, une évolution ou un changeant même de métier), ou en externe, l'objectif du bilan d'avenir professionnel est de permettre au salarié de travailler sur ses aspirations afin de valider ce choix de réorientation, une action très bénéfique aussi pour l'entreprise.

Nous vous avons préparé un guide téléchargeable que vous pouvez utiliser pour faire le point avec votre collaborateur en lui donnant les grandes lignes de l'accompagnement que vous pouvez mettre en place.

[Ici, je télécharge mon guide !](#)



ACTUALITÉ : VACCINATION COVID-19 POSSIBILITÉS ACTUELLES ET CE QUI POURRAIT ARRIVER

Attendu ou redouté, le Président de la République a annoncé lundi 12 juillet 2021 que la vaccination contre le Covid-19 allait être rendue obligatoire dans certains secteurs d'activité. Une occasion pour nous d'évoquer les possibilités actuelles de l'employeur concernant la vaccination et celles qui pourraient arriver si la vaccination devient obligatoire.



IMPOSER LA VACCINATION DANS L'ENTREPRISE : POSSIBLE MAIS POUR LE MOMENT, PAS CONTRE LE COVID-19 !

Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est définie par le ministère de la Santé, après avis de la Haute autorité de santé et conformément à l'article L. 3111-4 du Code de la Santé publique. Le caractère obligatoire n'a pour le moment pas été retenu pour le Covid-19.

L'employeur ne peut donc pas exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination qui serait seulement recommandée (comme l'est aujourd'hui le vaccin contre le COVID-19).

Mais l'obligation vaccinale est sur le point d'évoluer. La vaccination contre le Covid-19 va être rendue obligatoire aux salariés travaillant en contact avec des personnes âgées ou fragiles. Un projet de loi est soumis au Parlement pour une entrée en vigueur annoncée au 15 septembre 2021. A défaut, les salariés ne pourront plus exercer leur activité.

Concernant l'exigence du pass sanitaire pour les salariés des établissements recevant du public concernés par le pass sanitaire, elle ne sera effective qu'à partir du 30 août afin de laisser le temps aux salariés concernés d'effectuer un parcours vaccinal complet.

En revanche, lorsque la vaccination deviendra obligatoire la situation s'inverse totalement : un licenciement pour faute est alors envisageable en cas de refus injustifié du salarié de la vaccination.

Privilégier le dialogue et faciliter l'accès à la vaccination. Qu'il s'agisse de l'obligation vaccinale ou de l'obligation de présentation d'un pass sanitaire, une autorisation d'absence permettant au salarié de se faire vacciner sur leur temps de travail, sans perte de rémunération, est inscrite au projet de loi.

Contre la Covid-19, les possibilités de l'employeur vont donc dépendre de l'avancée du projet de loi.



SANCTIONNER UN SALARIÉ QUI REFUSE LA VACCINATION OBLIGATOIRE : C'EST POSSIBLE...

Enfin pas toute suite, pour le moment et tant que la vaccination contre le Covid-19 n'est pas obligatoire, il n'y a aucune possibilité de sanctionner un salarié qui ne veut pas se faire vacciner contre le Covid-19. L'employeur ne peut même pas exiger de savoir si un salarié s'est fait vacciner ou non (le secret médical s'applique).

Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié et aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

Le salarié pourrait obtenir en justice l'annulation de la sanction et des dommages et intérêts.

Une souplesse est cependant incorporée avec la possibilité pour l'employeur, avant de licencier, de suspendre le contrat de travail du salarié jusqu'à ce que celui-ci atteste du schéma vaccinal complet. Cette suspension est d'une durée de 2 mois maximum. Pour sa mise en oeuvre, un entretien préalable doit être mené.

(Article rédigé au 20 juillet 2021).

TABAC ALCOOL, DROGUE ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Les consommations occasionnelles voir répétées de substances telles que l'alcool, les drogues, les médicaments, peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail. Ce que l'entreprise cherche bien sûr à éviter. Même à faible dose, ils comportent des risques dans tous les secteurs d'activité. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet :

- d'une démarche de prévention,
- de mise en place de mesures collectives,
- de gestion de situations individuelles.

D'après le Baromètre santé 2010 de l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé), 16,4 % des actifs déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail, en dehors des repas et des pots.



L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail). Rassurez-vous, le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié (article L. 4122-1).

Le règlement intérieur

En complément du document unique d'évaluation des risques professionnels, le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il convient toutefois d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées, dans la mesure où ce



Réglementation

La réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de l'entreprise. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur. La réussite de la démarche de prévention repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise :

l'employeur dispose de plusieurs leviers juridiques à sa disposition pour prévenir les risques liés aux pratiques addictives ainsi que des moyens de contrôle et de dépistage.

document ne peut aborder que les points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline (article L. 1321-1 du Code du travail). Il ne peut contenir aucune disposition restreignant les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives, si elles ne se justifient pas par la nature des tâches accomplies. A titre d'exemple, le règlement intérieur peut contenir :

- des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail,
- des mesures d'encadrement des pots d'entreprise,



- la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage,
- le rappel des dispositions du Code de la route.

Des moyens de contrôle et de dépistage sont disponibles pour l'employeur, elles doivent être prévues dans votre règlement intérieur : vidéo surveillance, fouille vestimentaire, éthylotest, tests salivaires...

Attention : l'employeur ou le supérieur hiérarchique réalisant ce test doit respecter le secret professionnel sur les résultats.

Bien entendu, il est important de s'interroger sur l'intérêt du dépistage. Les consommations de drogues, d'alcool, ont des origines mixtes, liées à la vie privée, mais aussi au travail (stress, horaires atypiques, port de charges lourdes...). Aussi, la prévention du risque lié aux pratiques addictives repose sur une approche collective. Le dépistage des consommations n'est qu'un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place.

[Si des questions subsistent, contactez l'équipe de SCAPS'](#)

SELON UNE ÉTUDE*

85%

des personnes interrogées ont déclaré que **se concentrer sur les besoins et les attentes des employés est le facteur clé de succès dans la compétition pour les talents**

Les résultats indiquent cinq actions clés à réaliser pour garder une longueur d'avance sur l'évolution des RH en 2021 et au-delà :

- Mettre les employés au centre,
- Façonner l'avenir du travail,
- Accélérez dans le numérique,
- Définir de nouveaux paradigmes pour les compétences et les employés,
- Transformez la fonction de gestion des personnes.

Sujet sur lequel nous reviendrons plus en détail dans un prochain bulletin.

**Rapport de 2021 de Boston Consulting Group associé à la Fédération mondiale des associations de gestion des personnes sur une série d'enquêtes complètes sur la gestion des personnes, appelées Creating People Advantage.*

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

