

# NEWSLETTER

SEPTEMBRE 2024



SAVE  
THE DATE  
**13 mai  
2025**

**Rencontres  
professionnelles  
sur les enjeux RH  
& managériaux**

Forum des Pertuis  
**LA ROCHELLE** #pointdevueRH17



## Un nouvel évènement professionnel à la Rochelle !

Point de vue RH la Rochelle est un salon dédié aux dirigeants, DRH et leurs équipes : paie, juridique, formation, recrutement...

Tables rondes, ateliers, conférence, zone d'exposition, déjeuner net working, une journée pour s'informer échanger, apprendre, se former...

Nous vous invitons à suivre la page LinkedIn pour plus d'informations !



## RUBRIQUE QVCT



**Sébastien Vaumoron**

**Sébastien Vaumoron, vous êtes Responsable Prévention chez Collecteam, et vous êtes spécialisé sur l'absentéisme, les RPS et la QVCT. En quoi consiste votre métier de conseil auprès des entreprises ?**

J'accompagne les CODIR et services RH des collectivités, établissements sociaux/médico-sociaux et de santé, et des entreprises pour lesquelles nous sommes courtier gestionnaire en mutuelle et prévoyance. Une part de mon activité consiste à faire des audits RPS-QVCT-absentéisme et à proposer des plans d'actions à court, moyen et long terme, en co-construction avec les équipes de direction et CSE, plus du conseil.

J'ai aussi une activité de communication sur la prévention, ce qui m'amène à réaliser de grands entretiens avec des experts, sous la forme de webinaires que l'on peut retrouver sur notre chaîne Youtube. Et enfin, je mène des projets autour de la prévention avec différents partenaires.

## **Pensez-vous que de plus en plus de salariés (cadres et non cadres) sont en souffrance et pour quelles raisons principales ?**

C'est une situation globale, qui ne s'observe pas seulement dans le domaine de l'emploi. Le COVID et sa sortie de crise sanitaire ont amené une forte augmentation de la souffrance psychique chez les enfants, adolescents et chez les adultes. Les praticiens dans le domaine « psy » en établissements de santé et ceux qui consultent en libéral ont vu une vague de patients arriver en 2020, et la situation n'est toujours pas revenue au niveau d'avant la crise du COVID. Evidemment, cela se retrouve également chez les adultes au travail, où les taux d'absentéisme ne sont pas redescendus à ceux d'avant COVID.

Cette souffrance au travail entre dans ce qu'on appelle les Troubles Psycho-Sociaux. J'ai mené des centaines d'entretiens auprès de salariés de secteurs variés, et ce qui se dégage est une charge de travail qui ne cesse d'augmenter pour les cadres. Pour les non-cadres, cela dépend des métiers. Mais globalement, je note une fatigue physique, mais aussi des situations de management vraiment pas assez participatif, et des conflits de valeur. Les confinements et le risque sanitaire élevé du début de crise nous ont amené à nous interroger sur le sens de notre vie, et sur notre articulation vie professionnelle et personnelle. Je tiens à souligner que le problème n'est pas le travail en lui-même, mais les conditions d'emploi pour réaliser ce travail car les personnes continuent d'aimer bien faire leur travail.

C'est là où les salariés attendent des évolutions de la part des employeurs, et c'est à réfléchir sérieusement. Nous sommes en période de mutation liée à l'emploi et au travail qui dépasse largement notre pays. Une partie de la France se questionne sur la semaine de 4 jours en passant de 35h à 32h, voire 30h, sachant que nous sommes déjà un des pays d'Europe où on travaille le moins, quand la Grèce est passée de la semaine de 40h à 48h, et de la semaine de 5 à 6 jours de travail.

## **Comment l'entreprise peut-elle aider ses salariés à être bien au travail (mentalement et physiquement) ?**

Le premier élément est la communication ! En effet, c'est par la communication que l'on manage les équipes, c'est par la communication adressée aux équipes que l'on témoigne de la reconnaissance. Rien de pire que quelqu'un qui nous ignore, qui ne nous parle pas, car on a alors le sentiment de ne pas exister. Et puis, c'est aussi par la communication que l'on construit des valeurs communes et une identité professionnelle partagée. Partout où j'interviens quand cela ne va pas bien, c'est le manque de communication qui est mis en avant. C'est un élément central. Quant au bien-être physique, outre la question de la pénibilité du travail qui relève de l'évaluation des risques pour la santé, il faut déjà un environnement suffisamment calme, agréable et confortable, et éviter des interruptions de tâche. Vous savez, que votre enfant ait la meilleure aire de jeu, des fruits bio au goûter, un foyer socio-éducatif avec babyfoot, canapés etc., cela ne préjuge de rien de sa qualité de vie pendant qu'il est au travail en classe, et de la qualité de ses conditions de travail. Il en va de même pour nous...

**Sébastien, nous vous retrouverons sur le salon Point de vue RH la Rochelle, et sur Point de vue RH Quimper également, que souhaitez vous dire à nos futurs visiteurs ?**

Ces salons sont l'occasion pour les managers et services RH d'écouter des experts, de leur poser des questions, voire de discuter avec eux après leur intervention. Le programme est large, varié et riche. J'y intervins depuis la première édition à Quimper, et à chaque fois je vois que nous traitons de thèmes différents. Et puis, j'y fais de belles rencontres, que ce soit avec d'autres intervenants ou des visiteurs avec qui je discute en journée ou en soirée de convivialité. J'y ai toujours du plaisir car cela m'apporte du contenu pour penser des sujets déjà en réflexion, ou au contraire cela me met en questionnement sur des aspects que je n'avais pas identifiés. Et ça, c'est précieux !

### COLLECTEAM

13 rue de Croquechâtaigne - BP 30064  
45380 La Chapelle Saint-Mesmin Tél. : 02 36 56 00 00  
<https://www.collecteam.fr/> - svaumoron@collecteam.fr

## RUBRIQUE JURIDIQUE

### Une question à Florence Bernier sur le paiement des congés non-pris



**Florence BERNIER – DEBBABI**

Pas de vacances cet été car - on l'attendait impatiemment - l'activité est repartie ! De nombreuses entreprises souffrent de fluctuations d'activité assez imprévisibles et attendent avec fébrilité de sortir du creux de la vague. C'est ainsi qu'on se retrouve chaque année avec des salariés qui n'ont pas pris de congés avant la période estivale... et n'ont pas pu en prendre davantage pendant, du fait d'une reprise inespérée de l'activité.

#### Que faire à l'heure de la rentrée ?

Idéalement il conviendrait de leur faire prendre leurs congés puisqu'on est encore dans la période de prise légale. Mais cela se heurte évidemment au problème du recrutement...

L'effectif tendu et l'activité qui reprend vous empêchent de mettre vos salariés en congés ? Vous envisagez de payer les congés payés pour ne pas accumuler des jours sur les compteurs, lesquels ne seront certainement jamais pris...

### **Mauvaise idée, pour plusieurs raisons.**

- C'est illicite, le salarié doit être mis en mesure d'exercer effectivement son droit aux congés payés.
- On ne peut payer les congés que dans 2 hypothèses :
  - lorsqu'ils sont effectivement pris
  - en cas de rupture du contrat de travail

### **En dehors de ces hypothèses, il n'est pas possible de vider les compteurs trop remplis en versant une indemnité.**

- Le droit au repos est garanti par le Code du travail mais l'employeur est également tenu à une obligation de sécurité, laquelle n'est pas respectée si le salarié ne bénéficie pas des repos auxquels il a droit.
- En organisant pas le départ en congés de vos salariés, vous risquez de les épuiser et de constater une aggravation de votre absentéisme. Des salariés reposés sont déjà susceptibles d'être absents du fait de virus ou d'accidents divers ; des salariés épuisés le sont davantage. C'est donc une option contre productive.
- Si un salarié n'ayant pas pris de congés payés était victime d'un accident du travail, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée et la faute inexcusable recherchée.

FLORENCE BERNIER

[lesaviezvous.droitsocial@gmail.com](mailto:lesaviezvous.droitsocial@gmail.com)



## RUBRIQUE MANAGEMENT

### **L'intelligence artificielle (IA) tiendra-t-elle toutes ses promesses face aux attentes des RH ?**



L'IA peut optimiser les processus, réduire les biais de discrimination, et gérer de manière prédictive les compétences. Des outils IA sont déjà utilisés pour détecter les risques psychosociaux, améliorer l'efficacité des recrutements, personnaliser la formation des employés, et gérer le télétravail.

Cependant, bien que l'IA présente de nombreux avantages, elle doit être utilisée de manière prudente pour maintenir l'aspect humain des RH.

[CLIQUEZ POUR EN SAVOIR +](#)