

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

### Présentation pour l'AG du 30 juin 2025

L'année 2025 est le premier exercice de la nouvelle direction de la FA44 assurée par un binôme de deux déléguées générales, Sophie GUERIN et Bérengère SAULNIER. Ce changement de direction, s'est réalisé dans le respect de la feuille de route du bureau :

- Dynamique conservée au sein des équipes en s'appuyant sur des relations humaines de qualité ;
- Bien-être au travail et qualité des relations sociales ;
- Pratique managériale selon un modèle collaboratif ;
- Gestion financière au service des projets de l'association.

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

Conditions de vie au travail	
<b>Réalisé 2024 - 2025</b>	<p><b>Déménagement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Suivi des derniers aménagements des locaux rue de Madrid (local de stockage, issue de secours, lieu de parking...) et adaptation des règles de convivialité (usage de la tisanerie).</li></ul> <p><b>Santé au travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Poursuite d'une politique de formation ambitieuse, notamment sur les formations sécurité (équipiers de 1ere intervention, sauveteurs secouristes du travail), la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.</li><li>- Elaboration des fiches de sécurité pour les sites de Nantes et de Préfailles avec le centre de médecine du travail et aménagement d'un poste de travail avec la médecine du travail. Un second poste en cours d'analyse.</li></ul> <p><b>RSO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Journée d'études de septembre 2024 dédiée à la poursuite de la réflexion de la FAL44 en matière de responsabilité sociale.</li></ul>
<b>Objectifs 2025 - 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualiser la charte sur le télétravail</li><li>- Résoudre les sujets du bâti qui ont un impact sur l'activité des équipes du Siège : protection contre la réverbération, porte d'entrée notamment.</li><li>- Poursuivre la démarche de Responsabilité Sociale des Organisations</li></ul>

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

Organisation du travail	
<b>Réalisé 2024 - 2025</b>	<p><b>Organisation de l'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sortie de la gestion du Skate Park le HANGAR dans le respect des engagements pris auprès des salarié.es de l'établissement</li><li>- Stabilisation des équipes de Préfailles - arrivée d'un chef de cuisine en CDI - et fidélisation d'une partie de l'équipe des saisonniers</li><li>- Participation à l'étude lancée au niveau régional de l'organisation et de la mutualisations des ressources dans les fonctions paies et RH.</li><li>- Renouvellement d'une partie des responsables de service (Education et Tourisme Social et Solidaire, Vie Asso, Formation) avec le changement de direction</li></ul> <p><b>Évolution des outils :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en œuvre d'un nouvel outil de paie (SILAE) et de gestion des documents comptables (ACS)</li></ul>
<b>Objectifs 2025 - 2026</b>	<p><b>Organisation de l'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mettre à jour les fiches de postes</li><li>- Réorganiser le service RH &amp; Paie pour permettre un détachement au niveau régional du responsable RH et participer à la mutualisation de la paie au niveau régional</li><li>- Adapter l'équipe de l'Établissement Formation aux évolutions d'activité 2025 (marché OFII, formations longues)</li><li>- Etudier la possibilité de mutualiser certaines fonctions entre services ou faire face au nouveau contexte budgétaire</li><li>- Accompagner le SPOT sur le volet social.</li></ul> <p><b>Numérique :</b> Lancer l'application de gestion des congés et des jours de repos et d'absence (My silae)</p>

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

Communication Concertation Coordination	
<b>Réalisé 2024- 2025</b>	<p><b>Coordination des activités</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Accompagnement des nouvelles responsables de services (Vie associative, Education et Tourisme social et solidaire, Formation)</li><li>- Mise en place d'un temps d'accueil et d'intégration pour les nouveaux salarié.es et les nouveaux administrateurs</li><li>- Actualisation du livret d'accueil</li><li>- Poursuite du groupe d'analyse des pratiques (GEASE) pour les adjoints et responsables de service</li></ul> <p><b>Dialogue social</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- installation et formation des nouveaux membres du CSE (avril 2024 )</li></ul>
<b>Objectifs 2025 - 2026</b>	<p><b>Accueil de stagiaires et de volontaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Poursuivre l'accueil de stagiaires et de volontaires en service civique</li></ul> <p><b>Sécurisation des pratiques managériales</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Refondre les délégations de signatures des responsables de services et d'établissement</li></ul> <p><b>Coordination des activités</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Renforcer la communication auprès des équipes sur les prises de position de la fédération.</li><li>-</li></ul>

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

Politique de rémunération / plan de carrière / marque entreprise	
<b>Réalisé 2024 - 2025</b>	<p><b>Politique salariale de rémunération</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Application des évolutions salariales conventionnelles pour les branches des Organismes de Formation et de l'animation (entre 2% et 3,5%),</li><li>- Revalorisation du forfait mobilité durable (utilisation du vélo pour les déplacements domicile – travail) à 240 euros annuels</li><li>- Augmentation de la part de la mutuelle prise en charge par l'employeur (entre 60 et 65% selon la convention collective)</li><li>- Maintien d'un index Égalité Professionnelle au dessus de 85 points – révélateur de la politique salariale non genrée</li><li>- Poursuite des efforts d'emploi de personnes en situation de handicap</li></ul> <p><b>Négociation collective</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Salaire : accord sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée signé en décembre 2024</li><li>- Égalité professionnelle : accord signé en juillet 2024</li></ul>
<b>Objectifs 2025 - 2026</b>	<p><b>Poursuite des projets de sécurisation et formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sécuriser nos procédures et la gestion des données personnelles dans une logique RGPD (Règlement général sur la protection des données)</li><li>- Mettre en œuvre un plan de développement des compétences ambitieux organisé selon les priorités suivantes : sécurité, premiers secours en santé mentale, valeurs de la république et Laïcité, transition écologique, éducation au numérique, logiciel métiers</li></ul>

## Plan d'action: suivi 2024-2025 et objectifs 2025-2026

### Politique salariale de rémunération

- Poursuivre la réflexion sur l'organisation de la FAL pour identifier les missions ou postes « à risques » (sans plan de secours)
- Négocier un accord sur l'organisation du travail pour les formateurs OFII (selon renouvellement du marché)
- Négocier un accord de clarification des dispositifs de prime d'ancienneté et de 13eme mois sur Préfailles