

Plan d'action: suivi 2022-2023 et objectifs 2023 -2024

Assemblée Générale du 26 juin 2023

Faits marquants

L'année **2022** a été fortement impactée par la crise sanitaire dans son organisation mais aussi par la gestion des effets de la crise sanitaire sur l'emploi. Le premier quadrimestre 2023 marque un retour progressif à la normale malgré une tension sur l'emploi qui perdure et un rapport modifié au travail. Cependant ces phénomènes sont mieux identifiés par l'association qui a cherché à s'y adapter.

Principales actions réalisées 2022 – 2023 (1^{er} quadrimestre) :

- Renforcement du management par la nominations d'adjoints dans les services et établissements
- Mise en œuvre d'une revalorisation des rémunérations à l'embauche et des conditions de travail pour limiter les effets de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi dans le tourisme
- Travail de stabilisation des équipes de Préfailles et de l'établissement Formation
- Formation des élus du CSE et amélioration des échanges via une base de données
- Mise en œuvre d'une démarche d'analyse des pratiques professionnelles pour le management et pour les équipes
- Application volontariste des évolutions salariales conventionnelles et distribution d'une prime « *de partage de la valeur* » pour limiter l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés
- Lancement d'une démarche écoresponsable au sein de l'association (mobilité, tri des déchets)
- Mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux (>30k€)

Principaux objectifs 2023 - 2024:

- Réussir le déménagement comme projet porteur d'amélioration des conditions de travail et des modes de fonctionnement
- Initier un processus d'appropriation de la démarche de Responsabilité Sociale des Organisations au sein de la FLA 44
- Finaliser, signer et mettre en œuvre l'accord sur le temps de travail qui clarifie et sécurise nos pratiques en la matière
- Accompagner l'ouverture du CIS sur les aspects RH
- Initier une négociation sur l'égalité professionnelle

Plan d'action: suivi 2022-2023 et objectifs 2023 -2024

Amélioration des conditions de vie au travail	
Réalisé 2022 - 2023	<p>Santé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre d'un plan d'action suite au Rapport sur la Qualité de Vie au Travail ➤ Refonte des documents uniques d'évaluation des risques des établissements ➤ Formation des élu-es du CSE aux questions de Santé / Sécurité / Conditions de Travail et de harcèlement sexuel ➤ Lancement d'une formation à l'analyse des pratiques professionnelles pour les managers et les équipes. <p>Mise en place d'un télétravail pérenne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Au télétravail pour motif sanitaire a succédé un télétravail raisonné et pérenne déjà initié en amont afin d'améliorer la qualité de vie au travail, de répondre à une demande des salarié-es et d'anticiper le déménagement du siège dans des locaux intégrant cette modalité d'organisation. <p>Transition écologique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilisation sur le climat et sélection des actions prioritaires lors des journées d'études (sept 2021 / octobre 2022) ➤ Mise en place d'un forfait mobilité durable pour promouvoir l'usage de la mobilité douce (200 €/an)
Objectifs 2023 - 2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poursuivre le travail sur les documents uniques d'évaluation des risques ➤ Lancer une démarche de Responsabilité Sociale des Organisations (sujet de la prochaine journée d'études) ➤ Poursuivre des actions d'appui à la pratique professionnelle (thème du management et des publics difficiles) ➤ Préparer le déménagement prévu en décembre 2023 par: des ambassadeurs pour chaque service qui participent au projet et font le lien avec leur équipe : des visites de chantiers ; une communication soutenue sur le calendrier du projet... L'objectif est que le projet soit porteur d'une amélioration des conditions de travail et des modes de fonctionnement

Plan d'action: suivi 2022-2023 et objectifs 2023 -2024

Organisation du travail	
Réalisé 2022 - 2023	<p>Organisation de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail de stabilisation des équipes de Préfailles (embauche d'une adjointe, d'un technicien et d'une coordinatrice pédagogique) et de l'établissement Formation (embauche d'un directeur) ➤ Limitation du recours au forfait jours à l'établissement Formation ➤ Nomination d'un.e adjoint.e sur chaque établissement ➤ Réorganisation du process paye partagé entre le service comptable et le service RH : montée en compétence « PAYE » du service RH ➤ Mise en place d'un « tuilage » en cas de remplacement sur un poste à fort niveau d'ancienneté ou de statut cadre. <p>Evolution des outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Déploiement de la téléphonie embarquée au 1^{er} janvier 2022 – Changement du prestataire informatique fin 2022. ➤ Ouverture de négociation sur l'organisation du temps de travail pour actualiser et sécuriser l'accord en vigueur
Objectifs 2023 - 2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Finaliser la bascule de l'ensemble de la flotte de téléphones portables vers un opérateur unique ➤ Poursuivre le travail initié pour les établissements de Préfailles (solution logement) et Formation pour stabiliser les équipes ➤ Finaliser l'accord sur l'organisation du temps de travail ➤ Préparer l'ouverture du CISN sur son volet social – embauche de la future directrice – arrivée prévue le 5 juin 2023. Accompagner le CA et la directrice du CISN dans le lancement de l'activité <p>Numérique</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Amélioration des outils de gestion RH pour gagner en temps et en praticité

Plan d'action: suivi 2022-2023 et objectifs 2023 -2024

Communication Concertation Coordination	
Réalisé 2022- 2023	<p>Transparence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ communication sur les règles de gouvernance – Diffusion des PV de CA à l'ensemble du personnel ➤ Refonte du livret d'accueil avec explication des règles de gouvernance ➤ Présentation de la stratégie en CA <p>Redéfinition du rôle de manager des responsables de service</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intervention du Responsable RH dans les réunions de service (notamment des établissements distincts) de manière régulière ➤ Poursuite des réunions de l'Exécutif avec un temps d'information transversale et un temps d'information descendante <p>Clarifier les espaces / rôles / fonctions dans le dialogue social</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en place d'un calendrier des consultations obligatoires du CSE ➤ Mise en place d'une base de données partagée avec le CSE (BDES) et des consultations obligatoires
Objectifs 2023 - 2024	<p>Sécurisation des pratiques managériales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Refondre les délégations de pouvoirs des responsables de services et d'établissement

Plan d'action: suivi 2022-2023 et objectifs 2023 -2024

Mise en œuvre stratégique (politique de rémunération /plan de carrière/ marque entreprise)

<p>Réalisé 2022 - 2023</p>	<p>Révision des procédures de recrutement et d'intégration</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Refonte du livret d'accueil <p>Politique salariale de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Application volontariste des augmentations de branche (TSF / OF/ Eclat) pour réduire l'impact de l'inflation ➤ Mise en place d'une prime de partage de la valeur en novembre 2022 de 150 à 200 euros ➤ Revalorisation des salaires de l'établissement du Soleil de Jade dans un contexte de forte tension sur l'emploi et de concurrence entre les acteurs du secteur ➤ Mise en place de titres restaurant dématérialisés (carte) au 1^{er} janvier 2023 (en remplacement du papier) ➤ Maintien d'un index Égalité Professionnelle au dessus de 75 points – révélateur de la politique salariale non genrée ➤ Poursuite des efforts d'emploi de personnes en situation de handicap (5 recrutement en 2022 dont 3 en CDI) <p>Négociation collective</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Salaire : compte tenu de la situation financière de la FAL44, limitation des augmentations aux évolutions conventionnelles (de l'ordre de 3,2%) ➤ Négociation sur le temps de travail (accord en cours de finalisation)
<p>Objectifs 2023 - 2024</p>	<p>Révision des procédures d'intégration / de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sécuriser nos procédures et la gestion des données personnelles dans une logique RGPD (Règlement général sur la protection des données) ➤ Mettre en œuvre un plan de développement des compétences ambitieux (30k€ de budget) organisé selon les priorités suivantes : Sécurité, Premiers secours en santé mentale, Valeurs de la république et Laïcité, Transition écologique, Éducation au numérique, logiciel métiers <p>Politique salariale de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ➤ Poursuivre l'application volontariste des évolutions salariales des branches ECLAT, TSF et OF ➤ Déterminer une politique de rémunération des postes statut cadre pour sécuriser les postes d'encadrement ➤ Poursuivre la réflexion sur les « plans de remplacement » en identifiant les missions ou postes « à risque » ➤ Proposer aux nouveaux collègues un parcours d'intégration de découverte de l'ensemble des services et établissements. ➤ Évoluer à moyen terme vers une politique de RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISATIONS