



Commission « RESSOURCES HUMAINES »

MEMBRES DE LA COMMISSION : Béatrice LE HENAFF (animatrice) - François REVOL – Hélène ISNARD-SCOYERS – Elisabeth HOUOT - Daniel SEGAUD – Serge FAVRE – Gérald BOURBOTTE – et sur certains sujets : Aurélie DAUDON et Frédérique GUILLOT

Cette commission, constituée en 2017 a un rôle d'observation de la gestion des ressources humaines de l'ADIMC 74 dans un souci de transparence .

Elle travaille en liaison directe avec la Direction générale, le responsable des ressources humaines et les directeurs des Unités Fonctionnelles avec les objectifs suivants :

- suivi de la mise en conformité des représentations du personnel (ordonnances 2017)
- suivi des accords collectifs
- suivi des risques juridiques et psychosociaux liés au travail
- suivi de l'harmonisation de la gestion du personnel dans les établissements pour enfants et pour adultes
- suivi des tableaux de bord de gestion.

La commission s'est réunie deux fois, le 8 mars et le 23 mai 2018.

→ **Accords collectifs**

4 accords en cours dont un accord signé par les représentants syndicaux sur le droit à la déconnexion en dehors des périodes travaillées.

Accord sur la convention de forfait annuel en jours : L'accord porte sur le nombre maximum de jours travaillés par an, les jours non travaillés, le repos annuel, le repos forfaitaire, les congés annuels et d'ancienneté et la durée et l'amplitude quotidienne. Il a fait l'objet d'un scrutin auprès des personnels concernés (cadres et non-cadres autonomes).

Ces deux accords sont en attente de retour de la DIRECCTE.

→ **Comité social et économique (CSE)**

C'est la fusion de l'ensemble des instances représentatives du personnel pour l'ensemble des établissements et services de l'ADIMC 74. Les élections auront lieu à l'automne.

Accord sur le CSE (Conseil Social et Economique) : les négociations en cours portent sur le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants, sur le nombre d'heures de délégation (hors réunions avec la direction) et la représentation de la direction.

→ **Accords supra-conventionnels**

Les autorités de contrôle et de tarification ne financeront plus le coût salarial des avantages supra conventionnels. Il convient de faire la liste des avantages concernés, de procéder à l'harmonisation à l'intérieur de l'association où les écarts peuvent être importants et d'explorer des pistes de travail pour faire face à cette réalité.

Dans le cadre du CPOM, la convention collective ne sera pas opposable.

→ **DUD Document unique de délégation**

Les directeurs ont reçu leur lettre de délégation et procèdent aux sub-délégations
La partie commerciale de l'ESAT n'est pas concernée.

→ **Climat social à l'IGB**

Suite au mal-être exprimé par les salariés de l'Institut (risques psychosociaux), trois réunions portant sur les missions et les postes ont eu lieu de mars à mai en concertation avec tous les personnels. La préparation de la rentrée 2018 (horaires, organisation) a pu être anticipée.

Il n'y aura pas d'externalisation des transports dans l'immédiat, il faut néanmoins les optimiser.

→ **Tableaux de bord suivi des personnels et embauches**

Des tableaux de bord sont en place sur le suivi des ETP, ceux-ci sont, en général, cohérents avec le dernier alloué connu.

Un tableau de bord sur l'impact des remplacements reste à finaliser, permettant l'anticipation.

Une SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) a été créée, avec des partenaires (AAPEI Epanou et AAPEI de Thonon et du Chablais) fin 2017, pour faire face aux difficultés de recrutement, mutualiser les besoins, créer un vivier de personnel de remplacement en interim, améliorer la qualité des prestations, l'employabilité et la compétence des personnels. Il convient, néanmoins d'être vigilant sur le recours à l'interim pour éviter tout risque de dérapage.

La gestion du temps de travail est annualisée. Un nouveau logiciel sera mis en place en 2019.

Béatrice LE HENAFF

Vice-Présidente

Animatrice de la Commission