

### DES RELATIONS CONSTRUITES ET PERMANENTES AVEC LES ÉQUIPES ET LES SALARIÉS

À nouveau, l'équipe du siège s'est tenue à l'entière disposition de chacun des salariés pour apporter des réponses personnalisées, par téléphone, par courriel ou en face à face.

Dans une logique de service rendu et dans le souci de soutenir les professionnels, l'assistante des ressources humaines et l'assistante de direction chargée de la mise en œuvre de ce domaine ont entretenu des relations d'une très grande qualité.



## FOCUS

Un binôme ressources humaines à la disposition de chacun des salariés



### DU FONCTIONNEMENT ET DES INVESTISSEMENTS

- la gestion administrative des dossiers et des questions s'y rapportant (courriers, documents légaux, demandes d'attestation...);
- **160 salariés, 30 à 40 formateurs par mois, soit au total près de 2 400 bulletins de salaire dans l'année ;**
- l'élaboration et la construction du plan de formation avec toutes les équipes (demandes individuelles inter et collectives intra) présentées ensuite en comité d'entreprise ;
- la gestion et le suivi de la formation professionnelle (réception des inscriptions et des conventions, remboursement des notes de frais, demande de remboursements auprès d'UNIFAF...);
- la structuration du domaine des ressources humaines grâce à un système de gestion documentaire ;
- la mise en place de la base de données économiques et sociales (BDES) conformément à l'article L 2323-8 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 18 et plus spécifiquement pour les entreprises de moins de 300 salariés l'article R 2323-1-4 du code du travail modifié par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5.

### UN CHANTIER D'AMPLEUR : L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

Un processus de révision de l'accord sur le temps de travail, imaginé et construit en associant l'ensemble des partenaires sociaux (CE, DP, CHSCT), directions et direction générale, pour des discussions préalables, sachant que de telles négociations n'appellent en théorie et *in fine* que le délégué syndical et l'employeur ou son représentant. L'objectif de cet élargissement du nombre et de la qualité des acteurs participant à ces discussions est de permettre une construction collective, collégiale et au plus près de l'activité des établissements, ainsi que des questions des équipes de professionnels.



ATT et implication des partenaires sociaux, des directions d'établissement et de la direction générale