Infos sociales

▶ Les instances représentatives du personnel se mettent en place

Les élections, qui se sont déroulées les 3 et 16 décembre, ont permis d'élire pour quatre années les représentants au Comité d'Entreprise de Juralliance et les délégués du personnel des établissements. Nous félicitons chaleureusement les nouveaux élus qui s'investissent ainsi dans une mission de représentation du personnel.

Une première réunion du Comité d'Entreprise se tiendra le 12 janvier 2016. Elle aura pour objet l'élection du secrétaire du CE, du secrétaire adjoint, du trésorier du CE et du trésorier adjoint. Seront également désignés les membres de la commission formation, de la commission d'information et d'aide au logement, de la commission égalité professionnelle

Ce même jour se réunira le collège désignatif du CHSCT composé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel du périmètre concerné. La mission du collège désignatif est d'arrêter les modalités d'élection des représentants du personnel au CHSCT.

Compte tenu de la configuration géographique de nos établissements, l'association Juralliance a pris la décision de constituer quatre CHSCT afin qu'ils fonctionnent au plus près des situations de travail et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement et le plus rapidement possible.

- Un CHSCT pour les établissements de Dole, regroupant l'IME Le Bonlieu, le SESSAD Le Bonlieu, composé de 3 membres.
- Un CHSCT pour les établissements d'Arbois et de Cramans, regroupant le foyer Les Fougères, le siège, la MAS Les Pommiers, Le foyer de vie Horizons, l'ESAT les Vignes/les Glycines, le foyer Les Glycines, le FAM soins et hébergement, le SAVS Arbois, composé de 3 membres.
- Un CHSCT pour les établissements de Saint-Claude, regroupant la Résidence du Parc, l'IME Saint-Claude, le SESSAD Saint-Claude, l'ESAT Prestige Jura , le SAVS Saint-Claude, composé de 3 membres.
- Un CHSCT pour les établissements du Pôle Enfance ASE de Lons-Le-Saunier, Champandré, Poligny et Mesnay, regroupant le Foyer Saint-Joseph Prélude, le Foyer Saint-Joseph Capvie, le Foyer Saint-Joseph Champandré, la MECS Chez Nous, la MECS Accueil et Soleil, composé de 3 membres.

▶ Rôle du Comité d'Entreprise

Il a pour objet « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (article L 2323-1 alinéa 1 du code du travail).

Le comité d'entreprise a un rôle consultatif. Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. À ce titre, c'est un interlocuteur essentiel de la direction générale. Il doit être consulté avant toute décision économique qui revêt une certaine importance et une portée collective.

À noter : l'avis du comité d'entreprise ne lie pas l'employeur.

▶ Les délégués du personnel

Leur rôle est de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité…).

▶ Le CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des salariés dans l'entreprise. Il analyse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise, l'exposition des salariés à la pénibilité,

Le CHSCT participe à la prévention des risques professionnels et propose des mesures d'amélioration, à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect, par l'employeur, de ses obligations légales.

Le CHSCT propose des actions de prévention et de sensibilisation, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, enquête sur les circonstances et les causes des accidents du travail, des maladies professionnelle ou à caractère professionnel.

Il est consulté et informé sur un certain nombre de sujets relatifs à son champ de compétence.

Méditation :

«NON, N'ESSAIE PAS ! FAIS-LE OU NE LE FAIS PAS ! MAIS IL N'Y A PAS D'ESSAI»

Maître Yoda à Luke Skywalker, Starwars, episode V : l'Empire contre-attaque.

Bulletin d'Informations Sociales

Communication interne à Juralliance

N° 2 - Janvier 2016

Le BIS est un bulletin d'informations sociales confidentiel à destination des salariés de Juralliance. Il a pour vocation de vous informer sur l'actualité sociale de Juralliance.

Directeur de publication : Bernard REIGNIER - Responsable de la rédaction : Jean-Marie GUETZ

Édito

Madame, Monsieur,

Ce deuxième numéro du bulletin d'information des salariés de Juralliance clôture l'année 2015 et annonce l'exercice 2016, moment privilégié où nous avons l'occasion de porter notre regard sur le temps écoulé et de se projeter sur l'avenir.

Une année 2015 qui fera date, par le regroupement des établissements au sein d'une même association gestionnaire. La concrétisation de ce projet politique des associations membres de Juralliance, fonde aujourd'hui l'existence d'une organisation sécurisée à la hauteur des enjeux de transformation du secteur social et médico-social. La diversification des activités, la répartition des nos établissements et services sur le département du Jura, apportent des réponses de proximité aux enfants et aux adultes accompagnés, mais également garantissent aux salariés sécurisation de l'emploi et évolution de carrière.

Je tiens à remercier l'ensemble des professionnels, qui mobilisent leurs compétences pour gérer les dimensions techniques et matérielles de ces importantes évolutions associatives.

Dotée d'un projet et de commissions thématiques, l'association Juralliance est en ordre de marche pour remplir ses responsabilités de gestionnaire, mais également pour mener le travail de réseau et de lobbying auprès des politiques locaux et des multiples partenaires, afin de continuer à améliorer la qualité de l'accompagnement et de poursuivre son nécessaire développement.

L'année 2016 qui s'ouvre, sera pour nous tous une année de construction pour l'avenir. Tout d'abord concernant l'harmonisation des règles et conditions de travail pour l'ensemble des salariés. Les nouvelles instances représentatives du personnel étant en place dès ce mois de janvier, les négociations entre représentants des salariés et représentants de l'employeur vont permettre de refonder les accords d'entreprise, qui organisent le bon fonctionnement des établissements.

Année de construction également, par le renouvellement du CPOM avec le conseil départemental du Jura. Ce qui se traduit par la prise en compte des projets en attente, tant au niveau de la réhabilitation des locaux d'hébergement, pour le secteur adultes, que dans le développement de nouveaux services au profit des enfants qui relèvent de l'ASE, pour lesquels nos propositions sont attendues.

Comme vous pouvez le constater, la tendance de cette année qui s'ouvre à nous est encore une fois ambitieuse ; mais je suis convaincu que par cette nouvelle dynamique associative et à travers la diversité des projets initiés dans nos établissements, chacun pourra trouver une source d'enrichissement professionnel, de motivation et de reconnaissance. Je vous souhaite bonne lecture de ce bulletin, qui au fil des parutions vous présentera notre organisation Juralliance, et ses différents pôles d'activités.

Je profite de cet éditorial pour vous adresser, à vous et à vos proches mes vœux pour une très belle année 2016

Bernard REIGNIER
Directeur général

Le dossier du mois

Entretiens professionnels et entretiens individuels d'évaluation : c'est parti !

À partir de la rentrée, un temps d'échanges et de dialogue privilégié entre les hiérarchiques et les collaborateurs sera mis en œuvre. Il s'appuie sur deux outils :

✓ l'entretien individuel d'évaluation qui permet d'avoir un retour sur le travail réalisé, les compétences mises en œuvre et le niveau de contribution. Écoute et partage rythme cet entretien pour une meilleure compréhension des objectifs collectifs et individuels.

✓ L'entretien professionnel aide le collaborateur à anticiper et à se projeter dans son parcours professionnel, à identifier les actions de formation à mobiliser au regard de l'évolution de l'activité de notre association. L'échange doit permettre d'exprimer les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien est dédié à la gestion personnalisée des compétences.

La loi du 5 mars 2014 rend l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, et pour chaque salarié.
Pour simplifier les pratiques dans l'entreprise, l'entretien professionnel va remplacer l'ensemble des entretiens existants prévus dans le code du travail :

- l'entretien de seconde partie de carrière ;
- le bilan d'étape professionnel ;
- l'entretien de retour suite aux congés maternité, parental d'éducation…

Votre hiérarchique prendra prochainement contact avec vous pour vous remettre les supports d'entretien et votre guide. Un rendez-vous sera fixé conjointement. Vous bénéficierez d'un temps de préparation de 30 minutes sur votre temps de travail.

Zoom : le département RH

▶ Organisation du département RH

Le département Ressources Humaines est dirigé par Monsieur Jean-Marie GUETZ. Il est composé de deux services, un service axé sur le développement des ressources humaines, et le service paie et administration du personnel.

Monsieur Jean-Marie GUETZ est en charge des relations sociales, du pilotage des instances représentatives du personnel, de la construction de la politique RH, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des aspects juridiques liés à la relation de travail.

Service développement RH :
par développement des ressources humaines on entend tout ce qui relève des instances représentatives du personnel, la formation continue, le suivi des recrutements, la veille législative et règlementaire, les reportings et données statistiques et le secrétariat spécifique associé à ces thématiques. Le service est piloté par Monsieur Jean-Marie GUETZ et Madame Ivanne PAGET.

Service paie et administration du personnel :
Madame Marie-Claude LANÇON est responsable de ce service qui a pour fonction tout traitement lié à la présence (de l'entrée à la sortie) d'un salarié : contrat, paie, déclarations, lien avec les organismes (Urssaf, retraite, prévoyance, ASP, etc.), chiffrage etc. Elle prend en charge le développement informatique spécifique au domaine RH, et les procédures internes.

Son service est composé des personnes suivantes : Mesdames Lydia DAMNON et Françoise BERNARD pour les paies ; Mesdames Nathalie BUGNOD et Régine VERVANDIER pour l'élaboration des contrats de travail et avenants.

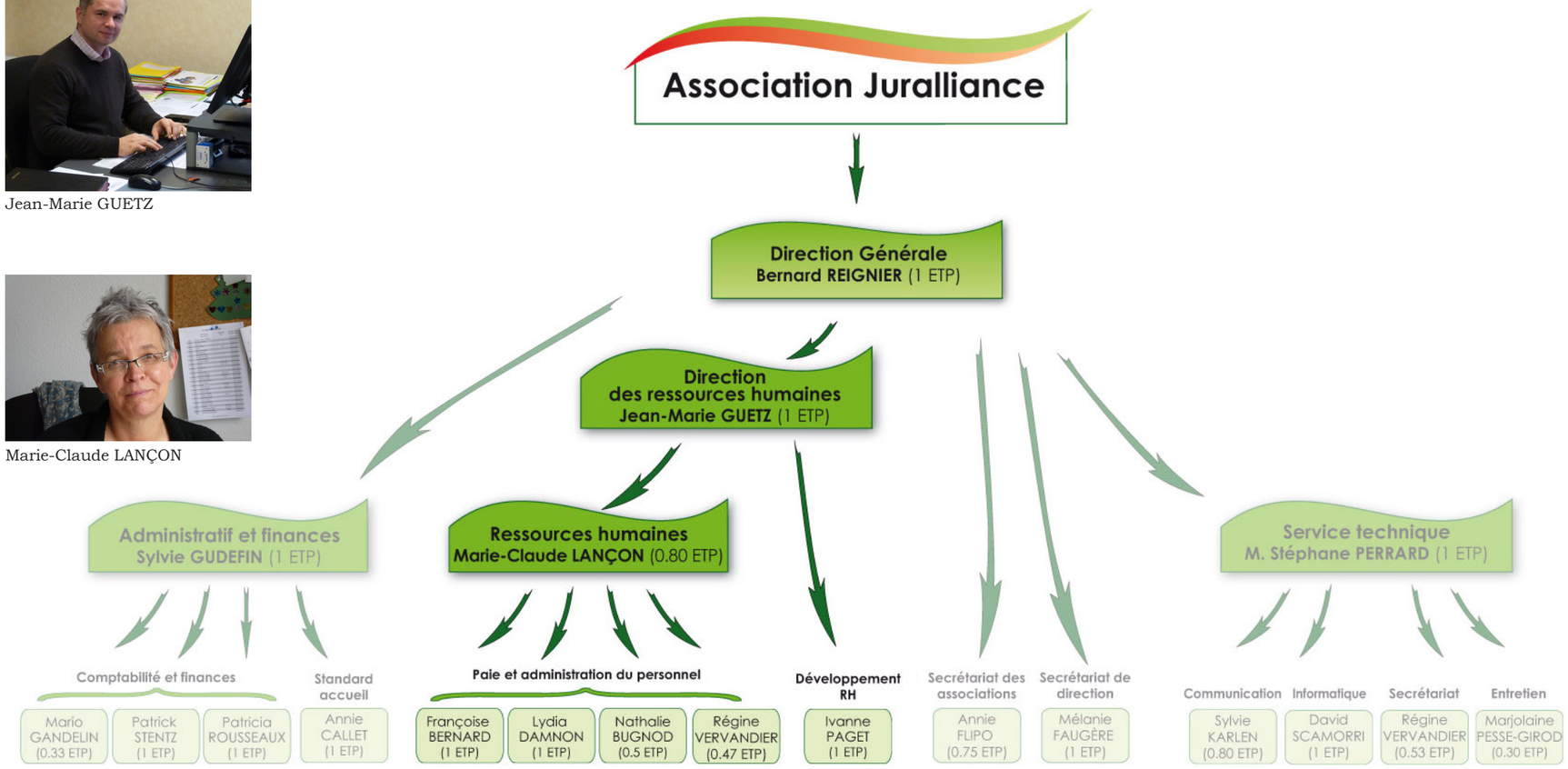
Pour information, plus de **9000** bulletins et **950** contrats et avenants sont réalisés annuellement.

Il est rappelé que le personnel des établissements doit s'adresser à sa hiérarchie qui décide ensuite s'il y a lieu de consulter le service RH.

Jean-Marie GUETZ

Marie-Claude LANÇON

Organigramme du siège administratif de l'association Juralliance



Total : 16,48 ETP - 19 salariés

Ivanne PAGET

Françoise BERNARD

Nathalie BUGNOD

Lydia DAMNON

Régine VERVANDIER

Infos sociales

▶ Réunion de négociation des accords Juralliance

La première réunion de négociation des nouveaux accords Juralliance s'est tenue le 17 décembre 2015 avec deux organisations syndicales la CFDT et la CGT.

8 réunions de travail sont déjà programmées pour le premier semestre.

Les premiers thèmes traités seront : la mobilité au sein de Juralliance, l'aménagement du temps de travail, les dispositions particulières d'organisation du travail (transferts, réveillon…), les dispositions relatives aux représentants du personnel, l'accord de transposition de la CCN 51 vers la CCN 66 pour le personnel concerné.

La Direction s'inscrit dans une volonté de construire l'avenir au travers d'accords viables sur le plan économique pour nos institutions, durables et sécurisants dans leurs dispositions.