

Bulletin d'Informations Sociales

Communication interne à Juralliance

N° 3 - Juillet 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

Le dossier du mois

Perspectives RH

En cette veille des vacances d'été, il est nécessaire de mettre en perspective les différentes actions qui ont été conduites ou sont en cours :

où en sommes nous et où allons-nous en matière de politique sociale ?

En matière de relations sociales,

Les points marquants du second semestre 2015 ont été la mise en œuvre de la procédure d'information consultation relative au transfert partiel d'actifs et le renouvellement des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, CHSCT et délégués du personnel).

L'ensemble des institutions représentatives fonctionnent, nos quatre CHSCT sont opérationnels, le Comité d'entreprise et les Délégués du personnel se réunissent tous les mois.

L'année 2016 est consacrée à la négociation de l'ensemble des accords : aménagement du temps de travail, transfert et camps, mobilité, droit syndical ; à la transposition des dispositions de la Convention Collective Nationale 51 à la Convention Collective Nationale 66, à la dénonciation des engagements unilatéraux et usages. Nous devons aboutir à une signature des accords avant fin décembre 2016 (**voir point 1 page 2**).

L'année 2016 est une année de fondation, l'année 2017 sera l'année de déploiement d'une politique sociale : favoriser l'assiduité, construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. 70 salariés de Juralliance ont plus de 57 ans ; il nous faut prévoir et anticiper ce changement générationnel.

Au cours de l'année 2017, les CHSCT auront pour chantier principal le déploiement d'une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux (**point 2**) sur l'ensemble des établissements de Juralliance. Un partenariat est en cours de constitution avec les services de santé au travail.

Nous travaillerons avec le Comité d'entreprise et les organisations syndicales sur la constitution de la BDES (base de données économique et sociale) (**point 3**), nous procéderons aux trois grandes consultations annuelles issues de la loi Rebsamen (**point 4**).

En matière d'administration du personnel,

Sur l'année 2015, nous avons procédé à la mise en place d'une complémentaire santé unique pour l'ensemble des salariés, au transfert des payes associatives et des différentes affiliations (URSSAF, Pôle Emploi...).

L'année 2016 mobilise le service RH autour du changement de caisse de prévoyance et de retraite, de l'uniformisation des régimes et des taux et répartition (part salariale/part employeur) des taux de cotisation, uniformisation des contrats de travail et réflexion autour d'un dispositif commun d'organisation et de suivi du temps de travail. Une fois l'accord d'aménagement du temps de travail signé, nous aurons le réglementaire pour paramétrer un logiciel de gestion des temps qui sera déployé sur 2017 auprès de l'ensemble des chefs de service des différents établissements. Les budgets ont été alloués à cet effet.

En matière de management,

Nous mettons en œuvre les entretiens individuels d'évaluation et les entretiens professionnels pour lesquels l'encadrement a été formé. Une synthèse sera faite sur le dernier trimestre, les informations données par les salariés sur les souhaits d'évolution et de mobilité nous permettront de préparer notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Un plan de formation Juralliance complet se déploie actuellement sur les établissements. Un cycle de formation est enclenché pour l'ensemble des cadres afin de donner une culture commune du management au sein de Juralliance.

Pourquoi dénoncer les engagements unilatéraux et usages ?

La dénonciation des usages et engagements unilatéraux était prévue dans le cadre du projet de transfert partiel d'actif. Si les accords en vigueur sont remis automatiquement en cause en cas de changement d'employeur, ce n'est pas le cas des usages et engagements unilatéraux. Il convient alors de les dénoncer pour pouvoir ensuite uniformiser le statut collectif des salariés de Juralliance afin que les mêmes dispositions s'appliquent dans l'ensemble des établissements de Juralliance.

La procédure prévoit une information du Comité d'entreprise et une notification individuelle auprès de chaque salarié concerné (**point 5**).

1

1**L'accord négocié prend juridiquement effet sous réserve de son agrément ministériel**

conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles. L'agrément vient valider les conséquences financières des dispositions des accords et leur financement par nos contributeurs (ARS, conseil départemental). En conséquence, tous les accords que nous signerons avec les organisations syndicales seront soumis à la procédure de validation auprès du ministère des affaires sociales et de la santé qui prendra un arrêté d'agrément ou de non agrément. La directrice générale de la cohésion sociale est ensuite chargée de l'exécution de l'arrêté, qui est publié au Journal Officiel de la République française.

2**Les 3 niveaux d'actions pour prévenir les risques psycho sociaux :**

Tertiaire : La prévention tertiaire consiste à intervenir lorsque le dommage a déjà eu lieu, dans une perspective curative. Il s'agit d'aider à se réparer, pour des individus fortement affectés par une situation ou un événement et dont l'équilibre psychique est menacé.

Secondaire : met l'accent, non plus sur l'organisation mais sur l'individu. Elle a pour objectifs d'aider les salariés à gérer les exigences du travail plus efficacement en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux stressseurs ou en soulageant les symptômes du stress.

Primaire : Agir sur l'origine

La prévention primaire consiste à éviter l'apparition des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque. Il s'agit de prévention au sens propre du terme puisque l'on intervient à la source avant même que la situation ne soit dégradée, pour prévenir cette dégradation. En matière de risques psychosociaux, la prévention primaire touche à l'organisation du travail, aux styles managériaux, aux modes de fonctionnement de l'entreprise et aux conditions de travail.

3

BDES appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données économiques et sociales (BDES) sert à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, pour une vision claire et globale des instances représentatives du personnel (IRP) sur l'activité de l'entreprise, l'emploi, la formation, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages.

4**• Orientations stratégiques de l'entreprise et les orientations de la formation professionnelle ;**

cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

• La situation économique et financière de l'entreprise.

• La politique sociale de l'entreprise ; les conditions de travail et l'emploi incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle.

5

Annexe 10 : la dénonciation des congés supplémentaires répond à une injonction de nos organismes financeurs. Les moyens financiers se trouvant réduits, les moyens alloués aux avantages extraconventionnels doivent être réaffectés au financement des projets. C'est une des conditions de la signature du CPOM comme l'a rappelé Mme PELISSARD, 1^{re} vice-présidente du conseil départemental, chargée des affaires sociales, lors de l'assemblée générale de l'Association Juralliance. Nous travaillons, dans le cadre des négociations sur l'aménagement du temps de travail, à trouver des solutions qui permettront en travaillant plus de manière hebdomadaire de générer des jours de repos.

2

► Harmonisation des cotisations aux caisses de retraite et choix du gestionnaire

En France, comme tous les employeurs du secteur privé, l'Association cotise obligatoirement avec ses salariés :

- pour leur retraite de base : à la Sécurité sociale ;
- pour leur retraite complémentaire : à l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et, en plus, à l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) pour les cadres.

L'Arrco et l'Agirc sont les régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé.

Ce sont des organismes paritaires, c'est-à-dire gérés conjointement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

La retraite des salariés se constitue ainsi :

Retraite de base + Retraite complémentaire = Retraite
La retraite de base de la Sécurité sociale est comptée en trimestres. Les retraites complémentaires de l'Arrco et de l'Agirc sont comptées en points.

Au sein de l'Association Juralliance nous avons une pluralité d'organismes gestionnaires des affiliations :

- Ancien périmètre Apei Arbois ARRCO et AGIRC : Malakoff Médéric
- Ancien périmètre Apei Saint-Claude ARRCO et AGIRC : Malakoff Médéric
- Ancien périmètre AFC Le Bonlieu : Malakoff Médéric
- Ancien périmètre Foyer Saint-Joseph : Klesia et AGRR
- Ancien périmètre Association Chez Nous : AGRR
- Ancien périmètre Association Accueil et Soleil : Humanis
- Ancien périmètre SPI : B2V

Les taux sont conventionnels, la répartition entre employeur/salarié diffère pour les MECS et SASPI. Une surcotisation existe pour Poligny jusqu'au 31/08/2016 (rattrapage du taux conventionnel non appliqué).

Dans le cadre de l'uniformisation du statut collectif des salariés de Juralliance, nous harmoniserons les conditions d'affiliation aux caisses de retraite (taux de cotisation) et nous regrouperons les adhésions sur un seul organisme gestionnaire.

L'organisme de gestion désigné pour notre secteur par l'AGIRC-ARCCO est Malakoff Médéric. L'harmonisation est envisagée pour le 1^{er} octobre 2016.

À noter : L'ajustement des taux de cotisation se fera au bénéfice du taux salarial.

► Prévoyance : nous vous avons entendu !

Vous étiez nombreux à vous plaindre du traitement des indemnités complémentaires versées par l'organisme de prévoyance Chorum.

De son côté l'employeur constatait des délais de paiement très long (plus de 3 mois après constitution de dossier) qui impacte la trésorerie et engendre des difficultés avec les salariés concernés (confère questions DP et CE) ; des interlocuteurs peu réactifs, pas de gestionnaire dédié, des questions sans réponse, une multiplication des relances, des outils informatiques non développés.

Le nouvel avenant conventionnel 335 nous invite à rechoisir notre assureur parmi les Organismes Assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des **garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle** prévues par la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966. Nous confions la gestion de la prévoyance à Malakoff Médéric avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016 pour les salariés qui relèvent de la CCN66 et au 1^{er} janvier 2017 pour les salariés qui relèvent de la CCN51.

La mise en œuvre se fera dans le courant du prochain semestre, vous recevrez les notices d'informations fin août 2016. Vous pourrez alors suivre vos remboursements d'indemnité complémentaire prévoyance via votre espace client TOUT M.

Quelques données chiffrées

Juralliance au 31 décembre 2015

- 486 salariés dont
CDI : 397
CDD : 89
- Masse salariale non chargée :
13 027 221 €
- Coût de l'intérim : 386 900 €
- Un taux d'absentéisme de
7,84 % (4,6% dans le secteur
médicosocial)

► Un audit du siège pour quoi faire ?

Fortement attachées à leurs histoires et à leurs valeurs, les associations constitutives avaient constitué un groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) qui permet de plus facilement coopérer sur des fonctions logistiques et administratives pour répondre à la montée en complexité, du fait de la multiplication des contraintes de gestion : sécurité alimentaire, sécurité incendie, sécurité financière, prise en compte des droits des salariés et des usagers...

Le GCSMS disparaissant pour laisser place à l'Association Juralliance, il est apparu nécessaire pour le conseil d'administration de faire un point, une photographie suite au passage des autorisations de gestion des associations vers l'Association Juralliance ; au diagnostic stratégique du siège fait dans le cadre de l'évaluation externe des établissements et à la transformation d'un siège de GCSMS en un siège d'Association.

À cet effet le conseil d'administration a missionné un cabinet conseil spécialisé dans le secteur médico-social pour un travail de préparation à l'appui des fonctions centralisées (services financier, technique, ressources humaines du siège) en lien avec les fonctions décentralisées en établissement.

Dans ce cadre, les consultants ont souhaité comprendre quelles étaient les interactions entre le siège et les établissements sur un échantillon limité. C'est pour cette raison qu'ils ont souhaité rencontrer un certain nombre de professionnels dans les établissements (secrétaires, chefs de service, directeurs). Les consultants ont remercié les équipes pour leur qualité d'accueil.

Un rapport a été établi qui sert de base de travail à la gouvernance et à la dirigeance de l'Association Juralliance.

► Pourquoi les associations se rapprochent dans notre secteur ?

Selon l'Association française des trésoriers d'associations (AFTA), les quatre grandes causes de restructuration ou de rapprochement des Associations et fondations sont :

1. le partage des coûts ;
2. un projet associatif et ambitions que l'on ne peut plus porter seul ;
3. la prévention de la marginalisation de l'association ;
4. la relève des générations

► Pourquoi une organisation par pôle ?

L'organisation par pôle prend enracinement dans la nécessité de coopérer, la nécessité de mieux se coordonner entre professionnels et établissements et services relevant pourtant de la même institution et s'inscrivent dans la continuité du besoin vital de « s'associer » qui a permis au secteur social et médico-social de se développer.

L'organisation par pôles (protection de l'enfance, IME-SESSAD, adultes handicapés, hébergement spécialisé adultes handicapés) contribue à l'harmonisation, l'amélioration et la fluidité dans l'organisation du travail. Le caractère « thématique » des pôles permet une meilleure cohérence dans l'action du pôle et une possibilité accrue de mutualisation des efforts.

Les directeurs et les équipes peuvent aussi développer une expertise et une véritable culture professionnelle. Par ailleurs, le fonctionnement de l'Association devient plus lisible, tant en interne qu'à l'extérieur.

L'Association favorise la coopération des professionnels, l'autonomie et la prise d'initiatives inscrites dans les orientations de l'Association et déclinées dans les projets de pôles et d'établissements et services. L'intelligence collective est développée.

La qualité du travail ensemble est un facteur de réussite dans nos missions auprès des personnes accueillies.



Le livre du mois

Un petit livre très tonique avec sa couverture orange, sous-titré lexique anti-déprime à usage immédiat des français, d'un « citoyen ordinaire, convaincu que la vie est belle et qu'elle vaut la peine d'être vécue passionnément. Un optimiste incorrigible, qui s'est dit un jour qu'il suffirait de pas grand-chose pour que la France retrouve le sourire et sorte au plus vite de l'impasse dans laquelle elle se croit enfermée. »

« Bon courage », « vivement la retraite », un « petit » café et une « petite » cigarette, « ce sera tout ? », « ça ne marchera jamais », « à l'étranger », « dans ce pays »... Philippe Bloch, auteur et entrepreneur, explique en 140 pages qui se lisent très vite pourquoi ces expressions très françaises nous enferment dans une spirale négative, et comment les éradiquer de notre vocabulaire.