# Bulletin d'Informations Sociales

Communication interne à Juralliance

N° 4 - Octobre 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 : Patrick CLÉMENDOT - Responsable de la rédaction : Jean-Marie GUETZ.

# Édito

Bonjour à tous,

Depuis fonctio transit:

Depuis le 5 septembre j'ai pris mes fonctions de Directeur Général de transition de JURALLIANCE.

Mon parcours professionnel, mes expériences et formations m'ont

amené à développer le goût de l'aventure humaine au service des plus démunis. J'aime découvrir chez chacun les talents en germe, les compétences évidentes et celles qui ne demandent qu'à se développer, les fragilités et les doutes qui sont autant de pépites de créativité pour créer des relations enrichissantes et équilibrées. Je préfère l'exercice de la responsabilité que celui du pouvoir, le respect de la personne et la recherche de son autonomie que l'obéissance obtenue par la contrainte.

Il est fort à parier que chacun de vous, dans l'exercice de votre métier, vous partagiez ces idées. Mais il est bon de les rappeler pour que la bienveillance et la fraternité ne cèdent le pas à l'intolérance.

Dès mon arrivée le 5 septembre, j'ai perçu sans difficulté la grande aventure humaine que vous avez vécue. Comment êtes-vous parvenu à regrouper sept associations gestionnaires pour n'en faire qu'une, JURALLIANCE? Comment est-ce possible que sept aventures différentes, construites sur des dizaines d'années, dans des relations de grandes proximités avec leurs charismatiques directeurs et administrateurs impliqués, puissent se conjuguer, fusionner, pour créer un chemin commun à parcourir.

Chacun est acteur de son devenir, votre parcours force mon respect.

Ce chemin commun aujourd'hui c'est JURALLIANCE, NOTRE association, celle qui fédère une multitude d'aventures humaines.

Notre association est forte de l'expérience des sept associations qui l'ont constituée. Avec 850 places réparties sur 24 établissements, 450 salariés travaillent pour accueillir et accompagner des personnes fragilisées du fait d'un handicap et des enfants mis sous protection.

JURALLIANCE rayonne sur l'ensemble du département. Nous sommes devenus un important employeur jurassien, un opérateur majeur dans l'offre sociale et médico-social. Dès lors nous portons une grande responsabilité dans notre capacité à répondre à la diversité des besoins des personnes les plus démunis, fragiles, dépendantes.

Nous avons atteint une taille qui permet de pérenniser les activités et les emplois, de structurer un dialogue plus équilibré avec les autorités de tarification, les partenaires, d'engager des projets d'envergure que seule l'union de nos forces rend possible.

Ensemble nous devons poursuivre nos efforts pour que l'esprit de coopération, de collaboration à tous les niveaux de notre organisation soit le maître mot de nos actions en tentant de limiter le recours facile au dénigrement et à la disqualification.

Je sais que nous devons progresser au plan organisationnel sur bien des aspects. Mais n'oublions pas le chemin parcouru et l'ambition que nous portons.

Notre ambition c'est d'être fier du travail que nous faisons. Notre ambition c'est de progresser encore dans la qualité de l'accompagnement des personnes qui nous sont confiées en adaptant nos compétences pour mieux répondre à leur besoin.

Vous pouvez compter sur ma détermination, au regard des missions que le conseil d'administration et Madame POUILLARD m'ont confiées, pour être à vos côtés, vous, les directeurs, les chefs de services, les personnels des services généraux, des services éducatifs, médico sociaux, administratifs afin d'être à l'écoute de vos suggestions pour que nous progressions ensemble.

Dans les semaines à venir je viendrai à votre rencontre dans les établissements.

Patrick CLÉMENDOT

Directeur Général de transition



# Nos valeurs partagées sont les fondements d'une organisation entreprenante et solidaire

Les **valeurs** sont les constituants de base qui rentrent dans la fondation de la culture et des règles de bonne conduite au sein de l'organisation. Les valeurs sont le ciment d'une organisation efficace. L'adoption par le personnel de ces valeurs contribue au projet associatif.

Les valeurs nous permettent :

- de donner du sens à l'action et orienter l'engagement,
- de renforcer la cohésion,
- de structurer les modes de collaboration par l'adoption d'une ligne de conduite partagée par tous les acteurs de l'organisation,
- de gérer la complexité de l'organisation et la diversité des situations,

• de promouvoir l'ADN de Juralliance, tant en interne que vis-à-vis de l'extérieur.

Les valeurs humaines sont les vertus qui nous guident pour prendre en compte l'humain lorsqu'on interagit avec un autre être humain, et créent ainsi le lien à autrui. C'est au travers des valeurs humaines qu'il est possible de développer sa relation aux autres, de travailler avec l'autre en coopération, de dialoguer ensemble et de résoudre les conflits.

Les valeurs dites «éthiques» sont celles qui nous édictent une conduite qui respecte autrui, c'est à dire les autres humains, et qui ne leur portent pas tort.

# Association Juralliance : quelles valeurs?

### Extrait du projet associatif de Juralliance :

Forte de son éthique humaniste, Juralliance place la dignité et la citoyenneté de chaque personne accueillie, adulte ou enfant, comme valeurs fondamentales et inaliénables de son action.

Par son accueil et son accompagnement personnalisé, elle veille à ce que chaque personne puisse être actrice de son propre projet, en tenant compte de son potentiel et en la soutenant dans son parcours de vie.

Par leur engagement humain, leur action de solidarité sociale et d'entraide, Juralliance et ses professionnels s'impliquent pleinement auprès des personnes et des familles qu'ils accueillent ou qu'ils accompagnent.

Juralliance souhaite ainsi répondre aux évolutions et aux nouveaux besoins qui pourraient apparaître. Force de proposition et d'innovation, elle prendra appui sur les savoir-faire de ses associations membres, de ses établissements et services, ainsi que sur la compétence de l'ensemble de ses professionnels.

Juralliance promeut une coopération étroite avec les partenaires locaux, départementaux et régionaux ainsi qu'avec les autorités compétentes, ceci dans une volonté d'efficience des actions apportées aux personnes, ainsi qu'aux réponses organisées au sein des territoires.

# L'éthique auprès des personnes accompagnées ou accueillies

Juralliance est animée par une volonté éthique fondamentale : renforcer les dimensions de bientraitance et d'action de proximité auprès des personnes.

Aussi, par sa volonté de toujours mettre la personne au centre des accompagnements ou des accueils qu'elle propose, Juralliance veillera particulièrement à la qualité et la personnalisation de l'accueil proposé par ses établissements et services, ainsi qu'à la dynamique de bientraitance qu'ils s'efforcent de développer.

Respectant l'identité, l'histoire et le parcours de chacun, Juralliance reconnaît chaque personne accueillie dans sa spécificité et prône la personnalisation des prestations apportées à chacun.

Elle veillera à ce que chaque personne puisse être actrice de son propre projet, favorisant ainsi sa citoyenneté et son inscription dans son environnement.



## Les axes stratégiques de Juralliance

# Qu'est ce que nos usagers et nos partenaires attendent de nous ?

Juralliance est une association gestionnaire d'établissements sociaux et médico sociaux. À ce titre, l'État et les collectivités locales nous confient une mission déléguée **d'accueil de personnes en situation de handicap et de personnes en difficultés sociales et familiales.** 

Juralliance a pour mission d'assurer un accompagnement individualisé avec une prise en charge adaptée pour chaque usager orienté par la MDPH ou le service de la protection de l'enfance. Les personnes en situation de handicap mental ou psychique, les enfants ou jeunes adultes en difficultés sociales, qui sont accueillis dans nos établissements et services ont la garantie d'être toujours au cœur d'un dispositif entièrement tourné vers le maintien de leur dignité et de leur citoyenneté.

# Notre richesse : la qualité et l'engagement des professionnels et des bénévoles

Pour répondre à cet objectif, les administrateurs inscrivent la dimension éthique et fédérative de Juralliance comme un préalable indispensable à la réussite de la mission de **service publique**.

Pour garantir le développement d'une culture de la bientraitance et de citoyenneté, en référence aux recommandations de bonnes pratiques, **nous développons un management par la qualité dans toutes les structures composant Juralliance.** 

Pour que les femmes et les hommes qui font chaque jour cette qualité auprès des personnes accompagnées aient les meilleures conditions d'exercice de leur métier, nous nous engageons à leur proposer une politique de maintien et de développement des compétences, à les associer aux projets, à harmoniser les pratiques afin de créer une culture commune Juralliance et une fierté d'appartenance à notre **projet commun**.

Pour que chaque professionnel puisse s'investir dans une relation d'aide de qualité, nous rechercherons toujours la meilleure efficience du siège et de ses moyens dans son action de soutien aux pôles.

Et pour que chacune et chacun se sentent pleinement associés à au projet associatif, nous nous engageons à faire vivre un **dialogue social** respectueux et constructif.

# Comment nous assurer des moyens de notre ambition et être un interlocuteur majeurauseindesdifférentes instances départementales ou régionales ainsi qu'auprès des partenaires ?

Nous voulons continuer à développer une offre de service cohérente sur les territoires, qui soit adaptée aux besoins des populations.

Pour répondre aux besoins émergents, nous devons consolider nos dispositifs, être en conformité avec les recommandations et référentiels qualité, évaluer, mais aussi innover dans la construction des parcours et la diversification des accompagnements.

Nous sommes passés d'une logique d'associations indépendantes à une logique d'une organisation entreprenante qui s'implique activement dans une politique de réponse aux appels à projets, en mobilisant ses savoirs faire et l'implication de ses professionnels, administrateurs et bénévoles, et pour cela leur proposer également des formations adaptées.

Nous poursuivrons et renforcerons avec détermination le dialogue avec les autorités de tarification et de contrôle de manière à faire évoluer notre offre de service

Et en même temps, rechercher de **nouveaux partenariats ou coopérations**, permettant la mobilisation de ressources complémentaires, voire de nouveaux modes de financement comme le mécénat, et aussi intégrer d'autres associations qui partagent nos valeurs et qui souhaitent s'inscrire dans cette dynamique.

Pour mettre en œuvre cette partie de notre projet, il nous faut aussi développer et structurer une communication de qualité, tant en interne qu'en externe, afin de porter l'image de Juralliance dans l'exercice de ses activités et de son dynamisme.

Forte de 450 professionnels qualifiés et engagés, Juralliance est une association administrée par des administrateurs bénévoles. Il nous paraît indispensable de soutenir la vie associative tant au niveau de Juralliance que des associations membres, afin de garder cet indispensable ancrage dans la citoyenneté qui fait l'originalité et la qualité de notre offre de service à nos usagers.



## S'inscrire dans la durée par une gestion rigoureuse et un contrôle budgétaire et financier régulier et exigeant:

- porter des projets innovants, réaliser notre mission dans les meilleures conditions impliquent de poursuivre la mutualisation des moyens, de rechercher l'efficience permettant de garantir l'équilibre financier des structures, gage de la pérennité dans l'exercice de notre mission.
- Gérer le patrimoine, assurer son bon état en lien avec les activités et intégrer l'économie durable dans cette gestion (immobilier, véhicules, déchets, consommables...), mais aussi adapter, moderniser et mettre en conformité les locaux et les équipements garantiront à nos usagers des conditions de vie et de travail respectueux.
- Gérer notre développement en s'assurant de la réalisation des projets initiés et évaluer leur pertinence économique favoriseront la réflexion sur le développement des établissements et services.

# Quelle stratégie adopter pour mener à bien l'objet de l'association ?

Juralliance a pour objet d'assurer un accompagnement individualisé ou une prise en charge adaptée aux personnes dépendantes, handicapées mentales ou psychiques, enfants ou jeunes adultes en difficultés sociales, familiales, scolaires ou professionnelles, accueillies dans les établissements et services qu'elle gère, afin de toujours maintenir la personne au cœur du dispositif.

Pour ce faire, nous devons :

# 1/garantir un accompagnement de qualité en plaçant la personne au cœur de son parcours

- Initier un management par la qualité dans toutes les structures, en veillant au respect des valeurs de Juralliance en adéquation avec les besoins des personnes accueillies (bientraitance), ainsi qu'avec les orientations des collectivités territoriales et de l'État.
- Développer les compétences et l'implication des personnels par une formation adéquate. Faire vivre le dialogue social.

# 2/Inscrire la qualité de vie au cœur des pratiques bientraitantes quotidienne

 Veiller également à la cohérence entre les valeurs défendues par Juralliance et les principes d'intervention dans les structures (prévention de la maltraitance).

#### 3/Construire une culture commune

• Développer le «sentiment d'appartenance» à Juralliance en associant tous les acteurs aux projets et à la qualité du service rendu ; créer une culture Juralliance, et harmoniser les pratiques.

 Poursuivre la mutualisation des moyens, rechercher l'efficience, développer d'autres activités et assurer un contrôle budgétaire et financier régulier. Garantir l'équilibre financier des structures, gage de la pérennité dans l'exercice de notre mission.

# 4/ innover, adapter, diversifier notre offre de services

- S'impliquer dans une politique de réponse aux appels à projets.
- Garantir l'efficience du siège et de ses moyens dans son action de soutien aux pôles.
- Gérer le patrimoine, assurer son bon état en lien avec les activités et intégrer l'économie durable dans cette gestion (immobilier, véhicules, déchets, consommables...). Réaliser les projets initiés ; et poursuivre la réflexion sur le développement des établissements et services. Adapter, moderniser et mettre en conformité les locaux et les équipements.
- 5/ Être acteur dans l'élaboration des politiques publiques ; réaffirmer notre place d'acteur départemental et régional majeur de l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de l'enfance protégée
- Affirmer et renforcer la dimension éthique et fédérative de Juralliance. Croire en l'avenir de l'association et à sa mission de service public.
- Développer une offre de service cohérente sur les territoires, adaptée aux besoins des populations. Consolider les dispositifs, être en conformité, évaluer mais aussi innover dans la construction des parcours et la diversification des accompagnements, pour répondre aux besoins émergents.
- Développer et structurer la communication tant en interne qu'en externe et porter l'image de Juralliance dans l'exercice des activités et l'élaboration des projets. Poursuivre le dialogue avec nos financeurs, développer le dialogue régulier et constructif avec les autorités administratives. Etre un interlocuteur majeur au sein des différentes instances départementales ou régionales, et auprès des partenaires.

#### 6/ Dynamiser l'action associative

- Passer d'une logique d'associations indépendantes à la logique d'une organisation entreprenante.
- Développer également la formation des administrateurs et des bénévoles.
- Rechercher de nouveaux partenariats ou coopérations, et intégrer d'autres associations partageant les mêmes valeurs.
- Soutenir la vie associative tant au niveau de Juralliance que des associations membres ; et rechercher des ressources complémentaires, voire de nouveaux modes de financements (mécénat...).



# Infos sociales

#### **▶**Pénibilité

Les personnes titulaires d'un compte prévention pénibilité ont la faculté de contester le nombre de points qui leur a été communiqué par la Carsat (ceci est indiqué sur le document : relevé annuel de points). Cette réclamation est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (courrier envoyé au siège, qui sera daté du jour de sa réception). Joindre une copie du courrier d'information sur le nombre de points acquis sur le compte adressé par la Carsat.

## ▶Rubrique santé

Sécurité sociale : lorsqu'un organisme (sécurité sociale...) vous envoie directement un questionnaire ou un formulaire à compléter, ne pas oublier de le faire dans les délais impartis. À défaut, le dossier concerné se trouve bloqué, et le salarié peut se retrouver pénalisé.

Malakoff Médéric : Attention : toute demande de modification de votre contrat de complémentaire santé (changement d'option, ajout ou retrait d'un ayant droits) pour prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017 doit se faire avant le 31 octobre 2016. Les formulaires sont à votre disposition dans les différents secrétariats des établissements.

Un contrat collectif à adhésion facultative a également été souscrit avec Malakoff Médéric pour les retraités de Juralliance.

La commission «mutuelle» du Comité d'Entreprise se réunit avec Malakoff Médéric le 6 octobre 2016 pour un bilan d'étape de notre compte (nos consommations par type de dépense, : dentaire, optique...).

# **▶**Prévoyance

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre le basculement de la prévoyance Chorum vers Malakoff Médéric est effectif. C'est dorénavant Malakoff Médéric qui gère les remboursements complémentaires d'IJ maladie avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016, Chorum ayant transmis les dossiers. Les salariés pourront prochainement suivre leurs remboursements sur internet sur l'espace client TOUTM.

Vous trouverez joint à la présente la notice d'information et la fiche de désignation particulière de vos bénéficiaires en cas de décès à compléter et à renvoyer directement à Malakoff Médéric à l'adresse suivante :

Malakoff Médéric Service Gestion prestations prévoyance 16/18, rue de Queuleu - BP 75150 - 57074 METZ Cedex 03.

Pour les salariés qui relèvent de la convention collective de 1951, le passage à Malakoff Médéric sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **▶**Caisses de retraite

Les régimes de retraite AGIRC et ARRCO ont été regroupés auprès du Groupe Malakoff Médéric à effet du 1<sup>er</sup> octobre 2016 afin de mettre en place un statut commun du personnel.

## **▶**Cumul emploi/retraite

Les salariés qui s'interrogent sur la possibilité de cumul emploi-retraite peuvent contacter Patricia Fougeroux. Mail : pfougeroux@malakoffmederic.com

Malakoff Mederic - Service Cumul emploi/retraite 45805 Saint-Jean-de-Braye

## **▶**Relations sociales

Les négociations se sont ouvertes le 17 décembre 2015 pour fixer les thématiques et le calendrier

Nous nous sommes ensuite retrouvés le 31 mars 2016 pour parcourir les accords des différentes associations et faire un bilan sur les différents types d'aménagement du temps de travail avant la loi de 2008 et après la loi de 2008.

Les autres réunions ont eu lieu les 12 avril, 12 et 26 mai, 9 et 23 juin, 7 juillet, 6 septembre 2016 au cours desquels les projets d'accord soumis par la direction à la représentation du personnel ont évolués et ont été amendés...

Nous avons donc eu 1 réunion introductive et 8 réunions de travail.

Le 6 septembre, un nouveau calendrier a été établi pour finaliser la négociation des accords avant fin décembre. Cinq heures supplémentaires de délégation sont accordées à chacun des membres de la délégation syndicale jusqu'à la fin de l'année 2016 pour favoriser l'avancée du travail de dialogue social.

Les accords suivants sont quasiment finalisés, quelques détails restent à régler :

## • L'accord d'entreprise de méthode sur le droit syndical, l'exercice des mandats et le fonctionnement des instances

Depuis octobre 2015, un travail conséquent et des négociations visent à construire, et faire fonctionner la nouvelle entité Juralliance, au sein d'un périmètre nouveau. Les relations sociales n'échappent pas à ce travail. Au regard de sa nouvelle taille, l'association Juralliance est soumise à de nouvelles réglementations.



L'obligation de construire les conditions nécessaires à ce nouveau et important travail, paraît incontournable à tous les partenaires sociaux.

Au regard des évolutions, des réorganisations de notre secteur et de nos pôles d'activité, il est apparu nécessaire, de négocier un nouvel accord avec les partenaires sociaux de l'Association qui soit le reflet de cette évolution et vise à poursuivre la mise en place d'un dialogue social constructif et novateur.

Il s'agit d'encadrer et organiser les moyens de fonctionnement de ces instances, par la mise en place de règles claires, définies et applicables d'un commun accord.

L'objectif de cet accord est de renforcer le dialogue social dans l'entreprise et de reconnaître le rôle d'intérêt général que jouent les organisations syndicales et les représentants du personnel élus dans leur fonction de partenaire du dialogue social.

Le dialogue social ainsi rénové doit contribuer aux différents aspects de la vie de l'Entreprise, tant dans les relations humaines et de travail, que dans les relations avec les représentants du personnel proprement dites.

Suite aux récents évènements, nous devons également convenir des modalités d'un service minimum pour ne pas laisser les personnes accompagnées seules en cas de mouvement de grève. En effet, il n'est pas possible légalement de faire appel à un CDD ou un intérimaire pour remplacer les grévistes. Nous ne pouvons pas non plus laisser un cadre seul avec un nombre important de personnes accueillies sur une plage horaire trop étendue. Une solution intelligente doit être trouvée pour permettre l'exercice du droit de grève tout en garantissant aux familles un accompagnement de qualité.

### • L'accord de transfert :

Il prévoit des dispositions **plus favorables** que celles existantes dans les précédents accords :

Pour le responsable du transfert ou du camp : 18 points par journée indivisible décomposée comme suit :

- prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle (conventionnelle) : 2 points + 3 points (non conventionnel)
- à laquelle s'ajoute une prime de disponibilité de 10 points par journée indivisible
- et la prime journalière forfaitaire de transfert (conventionnelle) de 3 points par journée indivisible

Pour les autres participants : 13 points par journée indivisible décomposée comme suit :

- prime journalière forfaitaire de transfert (conventionnelle) : 3 points par journée indivisible
- à laquelle s'ajoute une prime de 10 points par journée indivisible

La valeur du point est celle de la CCN de 1966

# • L'accord portant sur la vente évènementielle de Cramans

Chaque année, depuis plus de 30 ans, l'ESAT Les Glycines organise des portes ouvertes nécessaires à son développement, à la vente de ses produits, à la communication et à la valorisation du travail des personnes accompagnées.

Le produit des ventes horticoles ou animales permet d'équilibrer le budget de l'ESAT. Cet évènement annuel constitue une opération médiatique d'envergure qui nécessite une préparation conséquente les journées précédentes et une présence importante lors de ce week-end « portes ouvertes ».

Le projet d'accord prévoit une prime de continuité de travail sur deux semaines pour le personnel qui travaille lors du week-end de la vente, en complément d'une semaine de travail avant la vente et d'une semaine de travail après la vente.

#### • L'accord sur la mobilité volontaire :

Le projet d'accord définit les contours d'une mobilité interne sécurisée. Il détermine trois types de mobilité: professionnelle, géographique, la mission. L'accord traite également du développement des opportunités professionnelles : accès à l'information des postes disponibles, l'expression des souhaits de mobilité, la revue du personnel, la gestion des opportunités de mobilité, l'accompagnement à la mobilité géographique interne, l'accompagnement à la mobilité géographique dans le cadre d'une mission.

Il est également abordé l'accompagnement aux reclassements internes pour raison de santé ainsi que la protection du parcours professionnel pour les salariés exerçant des responsabilités syndicale ou ayant un/des mandats électifs.

#### ▶Les prochaines étapes :

• Aménagement du temps de travail :

pour aborder l'accord d'aménagement du temps de travail, nous attendions la publication de la loi travail (EL Khomri) pour connaitre l'agilité qui nous était autorisée. Cette loi a été adoptée en août et devrait voir paraitre rapidement ses décrets d'applications.

Nous avons programmés des échanges avec la délégation syndicale les 28 septembre (annulé en raison d'un mouvement social), 13 octobre, 19 octobre, 27 octobre, 3 novembre 2016.

Nous traiterons des modalités d'aménagement du temps de travail : annualisation, cycle ou 35 heures hebdomadaires, la durée du travail, les absences, les temps partiel, le forfait jour...

• Passage de la convention collective 51 à 66 :

un travail préparatoire va être réalisé au niveau du service RH avec le concours d'un spécialiste des deux



conventions collectives. Quatre journées préparatoires de travail sont programmées pour réaliser les simulations individuelles pour chacun des salariés du Pôle enfance concerné. formalités de dépôt et de publicité, le règlement sera alors opposable aux salariés. Chaque salarié recevra un exemplaire du règlement intérieur.

## ▶Règlement intérieur

Le règlement intérieur s'applique à tous ceux qui sont liés à l'entreprise par un contrat de travail, cadres comme non cadres et pour certaines dispositions les intérimaires, les stagiaires et les salariés intervenants d'entreprises extérieures.

Le règlement intérieur est un document écrit obligatoire par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Il rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur à l'image d'un règlement de copropriété ou scolaire fixe ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas d'où un rédactionnel parfois jugé un peu sec.

Le nouveau règlement intérieur de Juralliance est composé du règlement intérieur à proprement parlé avec deux chapitres ; un sur la santé et la sécurité, un second sur la discipline et les droits de la défense. Il comporte trois annexes : le règlement de sécurité informatique, le règlement d'utilisation des réseaux sociaux, le règlement automobile. Il est complété par des guides ou des livrets qui viennent préciser les applications ou modalités et définir les bonnes pratiques.

Ce règlement intérieur a été présenté pour information et consultation aux 4 CHSCT ainsi qu'au comité d'entreprise. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une négociation, il a été tenu compte des avis, remarques et propositions de modifications formulées par les représentants du personnel.

Il va maintenant être transmis à l'inspection du travail pour contrôle de la légalité, déposé au greffe du conseil des prud'hommes et affiché. Un mois après ces

### **▶**Pôle enfance

## Quid du déficit?

Le résultat administratif (retenu par les financeurs) du Pôle enfance présente un déficit de 176 978 euros (auquel s'ajoute une reprise de provision de 89 985 euros). Une procédure d'information consultation ainsi qu'un droit d'alerte sont actuellement en cours devant le comité d'entreprise.

Le déficit comprend à la fois des éléments conjoncturels (qui ne concernent que l'année 2015) et des éléments structurels sur lesquels il faut travailler. Le point de situation comptable à fin juin fait apparaître un déficit d'exploitation de 54 170 euros. Nous devrions atteindre en projection un déficit de 110 000 euros à fin décembre 2016.

La direction générale finalise son travail de diagnostic pour présenter prochainement au Comité d'entreprise les orientations qu'elle souhaite prendre. Parallèlement les discussions se poursuivent avec le conseil départemental pour finaliser l'enveloppe des moyens alloués et signer le CPOM.

#### Constitution de quatre groupes de travail :

Quatre groupes de travail se constituent sous le patronage du COPIL (Comité de pilotage des risques psycho-sociaux)

- 1<sup>er</sup> groupe de travail : mise en commun du travail d'accompagnement
   Thèmes abordés : mieux comprendre les attentes des juges aux affaires familiales, quelle liberté d'écriture pour le professionnel...
- 2e groupe de travail : relation-communication équipe/chef de service Thèmes abordés : latitude décisionnelle, soutien au travail, délégation, rendu-compte, responsabilité, astreinte...
- 3º groupe de travail : frontière des fonctions et missions des personnels
   Thèmes abordés : rôles, missions, attendu et spécificité de chaque fonctions : chef de service, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, AMP, ASI...
- 4e groupe de travail : communication partagée et solitude dans la relation de travail
   Thèmes abordés : canaux et modes de communication, rumeurs, partage des inquiétudes, transparence, échange de pratique...

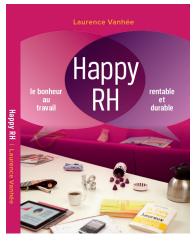


# Le livre du mois

#### Le bonheur au travail?

#### Vous plaisantez ?!

Au contraire, «Happy RH - le bonheur au travail, rentable et durable» nous démontre que rechercher le bonheur au travail, le sien et celui de ses collaborateurs, rapporte aux organisations immensément plus que l'exploitation désenchantée des seules ressources humaines.



Autres initiatives de Laurence Vanhée: des workshops proposés aux salariés intitulés «My Energy» pour retrouver le sens de leur travail, des entretiens d'évaluation nommés «Happy Jobs» ou encore la gestion de carrière intitulée «Talent +».

Dans Happy RH ou comment faire des RH autrement, Laurence Vanhée (Chief Happiness Officer depuis 2009 au sein du ministère belge de la Sécurité Sociale), nous propose une autre gestion des ressources humaines. Une approche où l'on parle de liberté, de responsabilité, de performance et ... de bonheur!

- Celle où des leaders inspirés et inspirants déploient du courage, éprouvent de la compassion, transmettent de l'énergie positive, apportent une vision et de l'enthousiasme.
- Celle ou les médias sociaux se font l'écho de la voix de l'organisation, aplanissant la hiérarchie et accélérant la collaboration.
- Celle des environnements de travail dynamiques, où peu importent l'endroit et le lieu, pourvu que les résultats soient atteints dans le respect des valeurs de l'entreprise.
- Celle où la confiance est la règle d'or.

Les préconisations de Laurence Vanhée se traduisent dans les faits par des applications concrètes au sein de son service de sécurité sociale.

Ainsi la «directrice du bonheur » a permis à 92% du personnel de la sécurité sociale de travailler à leur domicile jusqu'à trois jours par semaine. «69% ont profité de cette opportunité», explique t-elle.

Forte des résultats obtenus dans sa propre administration, la première Chief Happiness Officer de Belgique nous délivre la recette des précurseurs.

Pour mener cette politique du Bonheur au Travail au niveau de l'organisation, la DRH belge de l'année 2012 en confie la responsabilité non seulement aux dirigeants mais plus spécialement encore aux équipes RH, généralement tant décriées.

Les Ressources Humaines gagnent ainsi l'occasion de valoriser définitivement leur apport stratégique au succès de l'entreprise.

Et si la fonction RH était de **Rendre Heureux**!



La citation du mois: « Le secret, pour développer la motivation collective, c'est de vivre au jour le jour, ici et maintenant, et de bien hiérarchiser les objectifs. Il y a la montagne à gravir et les étapes pour arriver au sommet. Ces étapes sont votre quotidien. » - Yannick NOAH.

