

Le service Ressources Humaines en bref

Présentation du service des ressources humaines

Les objectifs du service des ressources humaines de l'UDAF de la Moselle s'articulent autour de quatre engagements clefs :

Sécuriser l'intervention

- Par des actions de développement des compétences et des savoirs : OMEGA, analyse des pratiques professionnelles
- Par un ensemble cohérent de procédures de gestion des incidents et des agressions

Accompagner

- Par une disponibilité au quotidien auprès du personnel d'encadrement et auprès des salariés, en vis-à-vis et à distance, sur toute thématique en lien avec les missions du service
- Par la mise à disposition, en lien avec le service financier et comptable, d'outils d'aide à la décision dans l'organisation efficiente des moyens humains

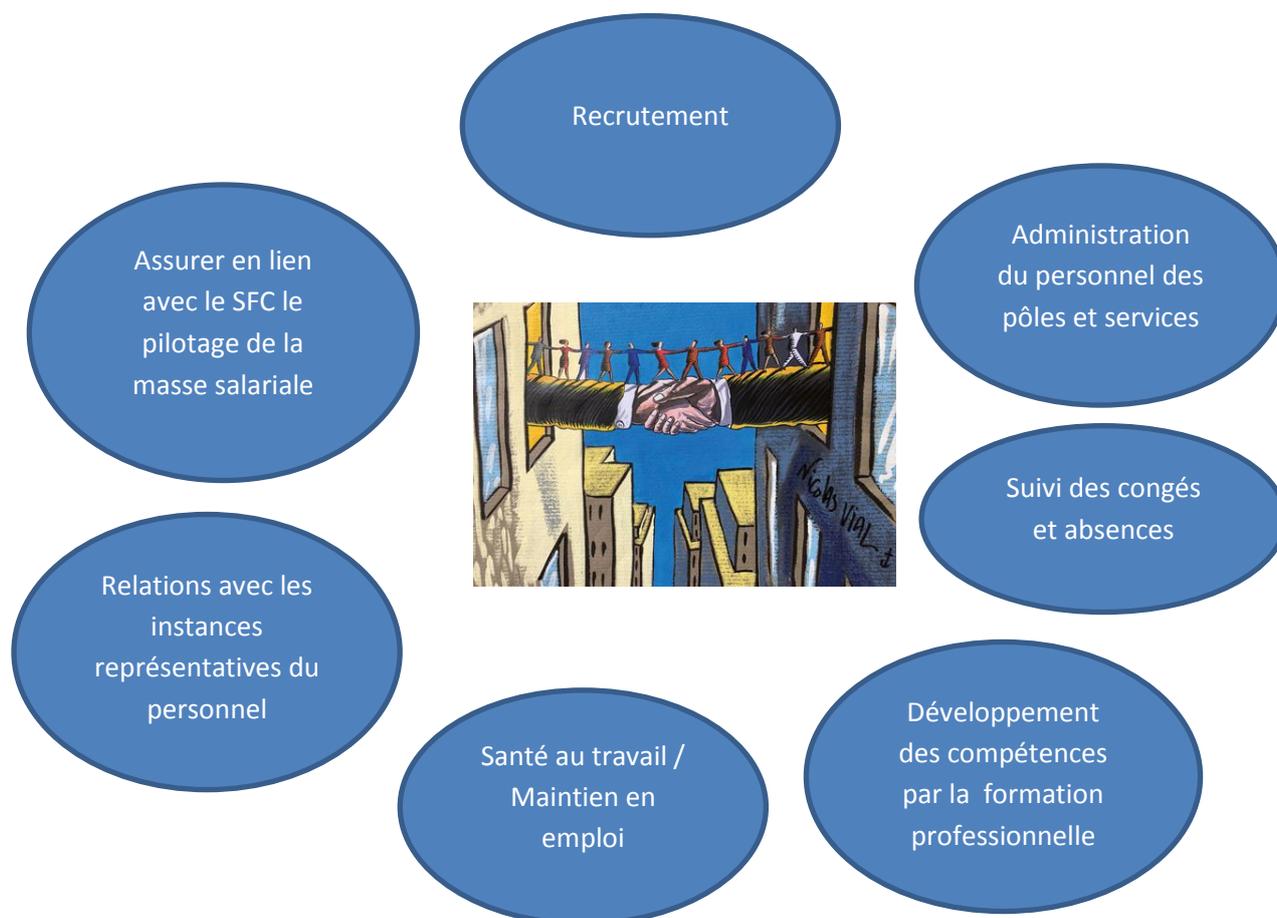
Contribuer

- Au développement d'une culture partagée : organisation de journées portes ouvertes intra UDAF,
- A l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap : DUODAY, Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, partenariat avec CAP EMPLOI

S'adapter

- Aux évolutions des dispositions légales : une nouvelle représentation du personnel, le Comité social et économique

Ses activités

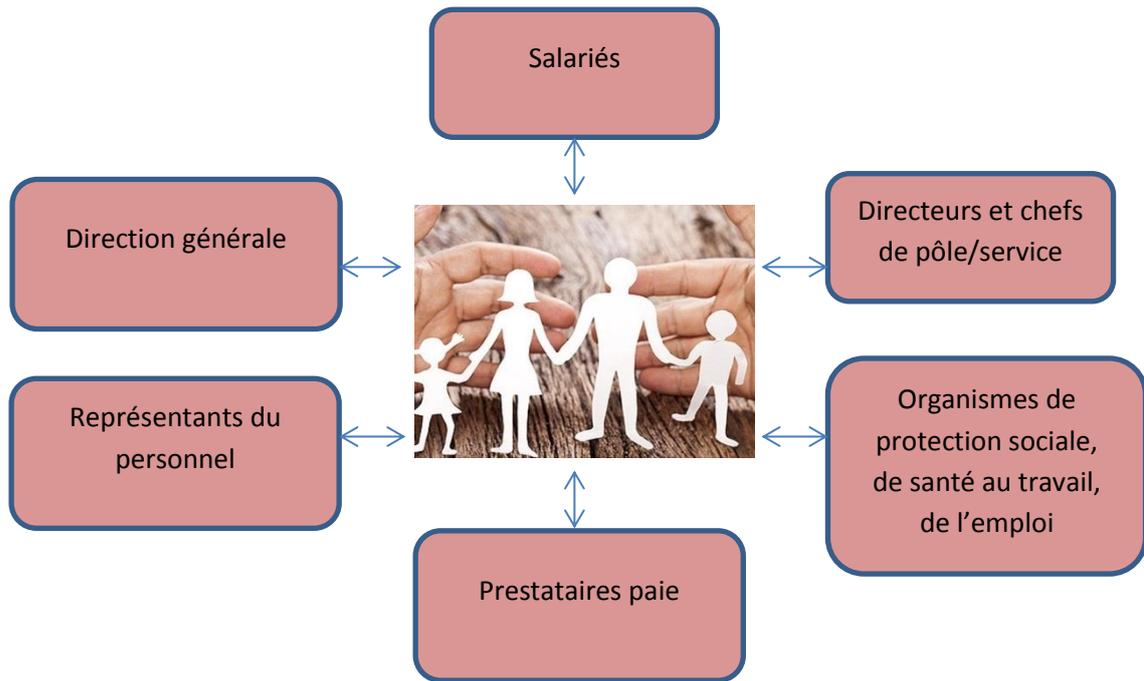


Ses effectifs

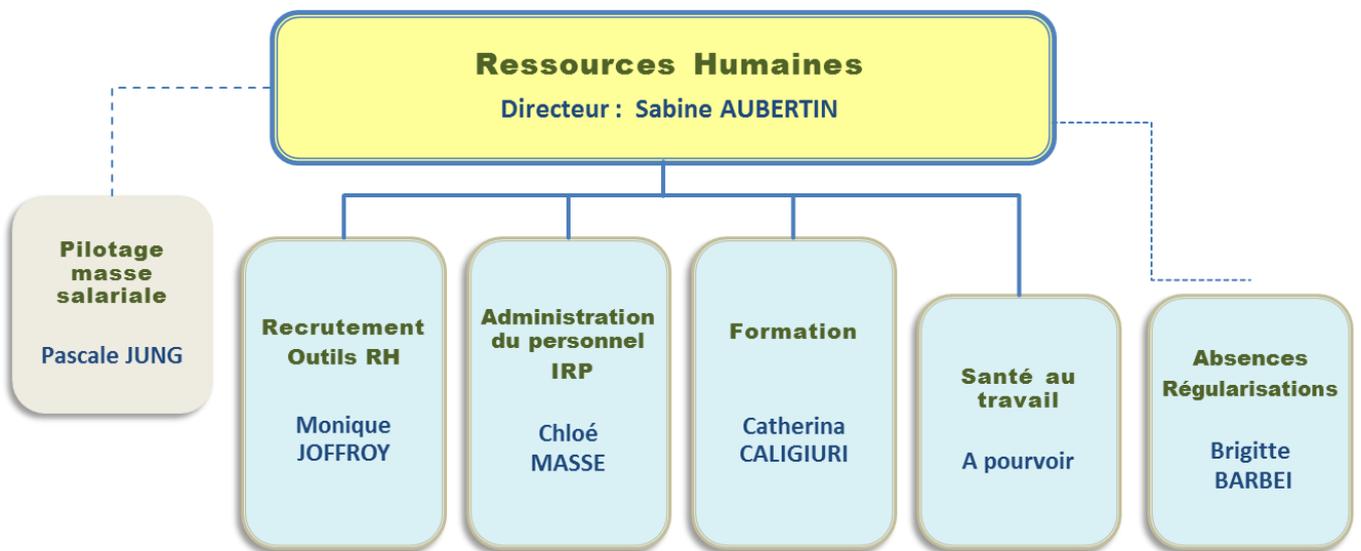
Au 31 décembre 2019, le service des ressources humaines compte :

- 1,9 ETP d'assistantes en charge du recrutement, de l'administration du personnel et des relations avec les représentants du personnel avec le soutien de la secrétaire du siège,
- 1 ETP d'assistante attachée à la formation professionnelle,
- 0,5 ETP de cadre en charge du pilotage de la masse salariale,
- 1 ETP de directeur.

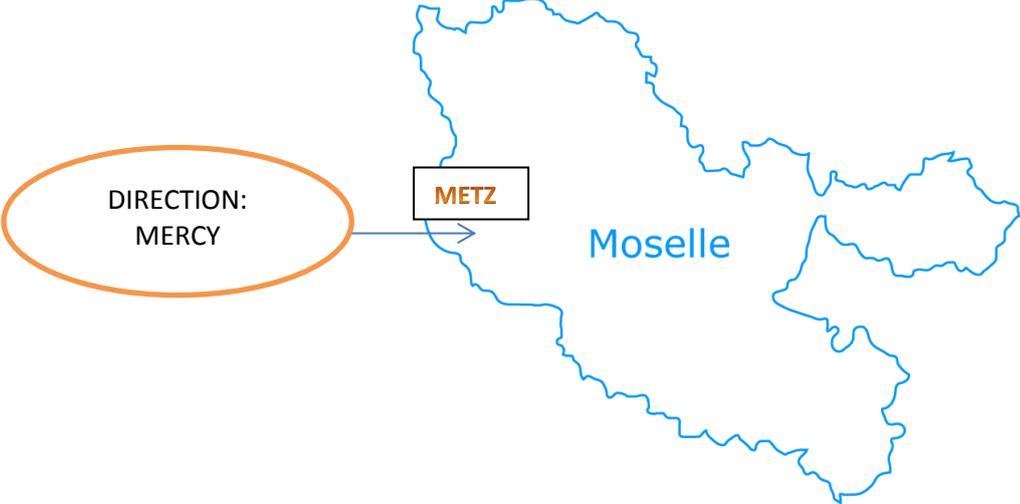
Ses interlocuteurs



Son organisation



Sa localisation



Le service Ressources Humaines en 2019

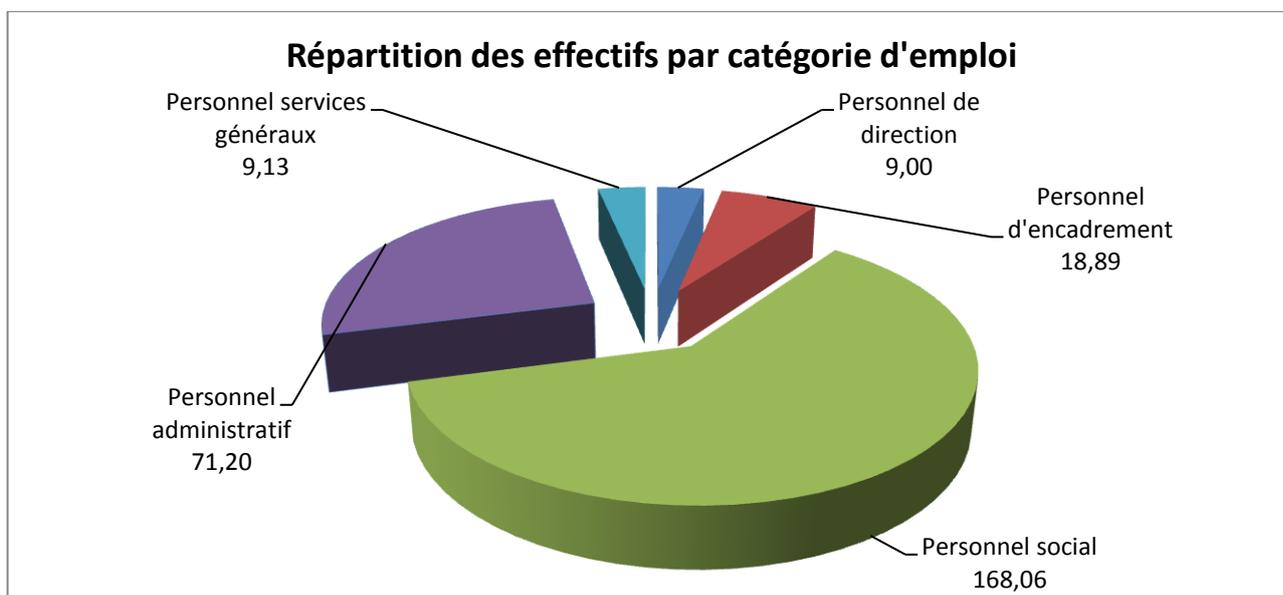
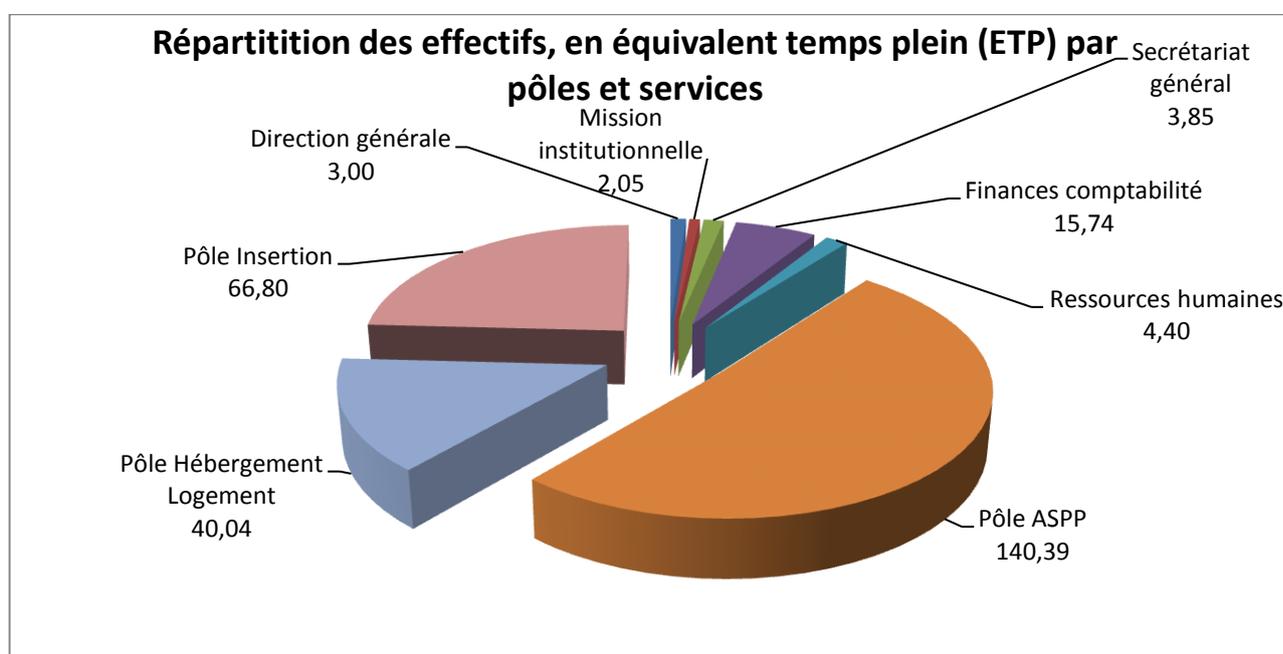
Des chiffres clefs du service des ressources humaines

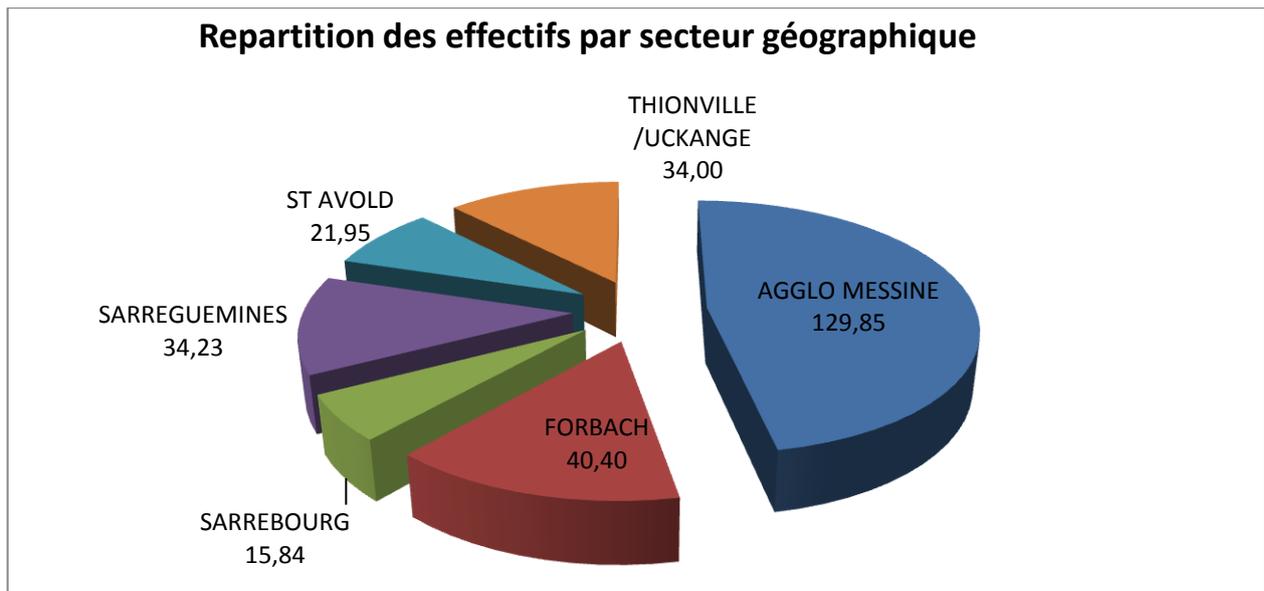
Données quantitatives

Au 31 décembre 2019, l'UDAF de la Moselle emploie 306 personnes et 20 sont bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou assimilé.

Au cours de l'année, il a été procédé à l'embauche de 22 personnes en CDI et 20 ont quitté définitivement la structure, dont 9 personnes ayant fait valoir leur droit à la retraite.

En outre, afin d'assurer le remplacement des salariés temporairement absents, 37 recrutements ont été réalisés en contrat à durée déterminée.





Les développements du service

➤ Structuration du service

Le départ d'un membre de l'équipe Rh a été l'occasion de lancer une réflexion collective sur les missions prioritaires à remplir par le service. Une fois validées, ces missions ont été regroupées en fonctions cohérentes, ces dernières ayant été attribuées en tenant compte des appétences individuelles et des compétences requises. Un poste d'administration du personnel et de relations avec les instances représentatives du personnel a été créé et pourvu. Un poste de référente santé reste à pourvoir.

➤ Projet externalisation des fiches de paie

L'externalisation des paies a été étudiée dans un souci de sécurisation des paies et, avec le redéploiement du poste de responsable paie, d'amélioration du pilotage budgétaire. Un cabinet comptable spécialisé dans le traitement des paies s'est positionné en réponse au cahier des charges. Des travaux préliminaires de faisabilité sont engagés en fin d'année 2019. Les tâches de préparation de paies resteront assurées par le service.

Les engagements du service

➤ Action de sensibilisation des salariés au handicap

Le 13 juin 2019, un atelier de mise en situation de handicaps animé par une spécialiste des thématiques de santé et handicap au travail a permis de sensibiliser 31 salariés aux différentes typologies de handicap au travail dont la majorité est invisible.

Les participants ont pu appréhender le principe de compensation raisonnable comme outil d'équité et les mesures de compensation mises en œuvre pour un collègue en situation de handicap.



- Travaux en vue de l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels et psycho-sociaux (DUERP)

Au-delà de l'obligation d'actualisation du DUERP, il est apparu nécessaire de faire évoluer la présentation du document, de manière à partir des situations de travail à risque et y associer les mesures de prévention mises en place. Un groupe de travail constitué de représentants des différents services de l'UDAF a créé un questionnaire de recueil des situations de travail à risque, à destination de tous les salariés.

- Contribution à la mise en place du Conseil Social et Economique

En février 2019, le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT ont laissé place à la nouvelle instance qu'est le Comité social et économique.

L'accord négocié de mise en place du CSE a permis la création de 2 commissions paritaires, l'une sur des thématiques en lien avec la santé, l'autre sur des thématiques en lien avec la formation.

Les élections en vue de la nomination des membres du CSE se sont déroulées pour la première fois par vote électronique, tel que négocié avec l'ensemble des délégués syndicaux. Tous les sièges étaient pourvus au terme du 1^{er} tour des élections.