

Le Service Ressources Humaines

MISSIONS DU SERVICE

Le service Ressources Humaines fait partie des services supports. Il est composé d’une DRH, d’une chargée RH, d’une chargée de paie et d’un apprenti en master RH.

| Mise en œuvre et sécurisation de la politique RH

La politique RH est définie par la direction générale de l’association. Elle est mise en œuvre et sécurisée par la direction des ressources humaines.

| Gestion administrative du personnel

Gérer, de l’entrée à la sortie, le dossier administratif des salariés de l’association (contrat de travail, maladie, formation, rendez-vous Médecine du travail, congés payés, etc.).

| Paie

Produire chaque mois les bulletins de salaire de l’ensemble des salariés de l’OGFA.

| Accompagnement des salariés de l’association

Le service des ressources humaines est présent pour accompagner chaque salarié, tout au long de son parcours professionnel au sein de l’association. Il est également un service support pour les chefs de service et les coordinateurs.

| Veille sociale et réglementaire

Se tenir informé des évolutions réglementaires et conventionnelles et les appliquer, si nécessaire, à l’OGFA.

INDICATEURS D’ACTIVITÉ

Nombre de personnes formées en 2023 : **205 stagiaires pour 2 821 heures**

Nombre de contrats ou d’avenants signés : **333**

Nombre de salariés (CDD + CDI) au 31/12/2024 : **257**

Taux d’absentéisme: **8,1 %**

ÉVÈNEMENTS MAJEURS

| Absence de croissance

L’année 2024 a été marquée par une absence de croissance, après cinq années d’augmentation constante. Cette stabilité nous a permis de nous concentrer sur d’autres projets.

| Sécurisation du process RH

L’un des objectifs de cette année a été de travailler sur les procédures, afin de sécuriser le process RH. Ce travail permet de garantir une égalité de traitement à l’ensemble des salariés, ainsi que le respect du cadre légal et conventionnel au sein de la structure. Ce chantier se poursuivra tout au long de l’année 2025, notamment avec l’arrivée de nouveaux outils RH.

| Paie : SEGUR pour tous

En mars 2024, la signature d’un accord nous a permis de verser la prime « oubliés du SEGUR » à l’ensemble des salariés qui en étaient exclus jusqu’à présent.

En septembre 2024, nous avons mis en place de façon pérenne la prime « SEGUR pour tous » pour ces salariés.

| Signature d’un partenariat avec COOP EMPLOI

Depuis juillet 2024, nous avons adhéré à COOP EMPLOI, coopérative de travail temporaire à but non lucratif, créée par des associations du secteur médico-social et sanitaire. Cette coopérative, qui fonctionne comme une agence d’intérim, facilite l’accès à certains remplacements et permet d’accompagner au mieux les services. Les avantages sont, un coût de facturation réduit et un « rachat » des salariés, souhaitant obtenir un poste en CDI, simplifié.

| Formation professionnelle

La formation professionnelle a été un chantier prioritaire de l’année 2024. Le souhait de l’OGFA était d’améliorer l’accès à la formation. Pour cela, nous avons retravaillé nos procédures et formulé nos axes d’amélioration.

En conséquence, notre plan de développement des compétences a été optimisé en 2024. Ce travail se poursuivra en 2025, avec l’arrivée d’un nouvel outil RH au cours du second trimestre. Notre collaboration renforcée avec notre référente OPCO est un véritable atout, dans le cadre du développement de notre plan de développement des compétences.

PERSPECTIVES

Mise en place d’un nouveau SIRH et changement des logiciels de paie et de gestion des temps

L’outil retenu est NIBELIS. La première paie sur ce nouvel outil est prévue pour le mois de juin 2025. L’intégralité de la solution sera déployée d’ici la fin de l’année 2025. Cela nous permettra de sécuriser le processus de paie en automatisant un certain nombre d’actions, réduisant ainsi au maximum la saisie manuelle des informations (congrés payés, heures de formation, heures excédentaires, etc.).

GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Grâce à l’OPCO Santé, nous allons mener un travail sur les fiches de poste et la cartographie des compétences de l’OGFA, dans l’objectif de mettre en place la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Qualité de vie au travail

L’objectif pour 2025 est de travailler sur un audit et un plan d’actions. Ceux-ci auront pour ambition de dresser une « photographie » des actions déjà en place dans chaque service. Cette base nous permettra ensuite d’élaborer un plan d’action global à l’échelle de l’OGFA.

Indicateurs	2023	2024
ETP Moyen	208	2012
Passage CDD --> CDI	13	11
Entrée CDD / CDI	92	67
Sorties CDD/ CDI	89	54
Offres de postes	88	67
Candidatures reçues	1553	1127
Salariés formés	137	205
Turn Over CDI	1,60%	1%