

# Politique RH

La FMS, forte de ses 105 ans d'existence, poursuit son expansion et sa diversification, en accueillant un public toujours plus large. Cela se concrétise par l'ouverture de nouvelles structures. Dans ce cadre, notre politique RH se place sous le signe de la **bienveillance** et de la **bienveillance** pour tendre vers le **bien-être** des salariés tout autant que celui des personnes accompagnées.

Ces principes sont au cœur des priorités et orientent chacune des actions de la FMS. C'est dans cet esprit qu'une négociation sera entamée pour un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), un outil essentiel pour le développement des ressources humaines, de la gestion des carrières et des talents mais aussi dans le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au sein de l'association.

## 1. Recrutement et intégration

### 1.1. Existant

La FMS a un processus de diffusion de ses offres d'emploi avec une publication en interne puis en externe sur les réseaux sociaux et sur le site internet de la FMS.

Le recrutement s'effectue dans chaque établissement et service.

En termes d'intégration, un livret d'accueil des nouveaux salariés est transmis aux collaborateurs à leur arrivée.

### 1.2. Perspectives

Dans la continuité de notre démarche GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), la GEPP permettra de répondre aux difficultés de recrutement dans notre secteur d'activité (professionnels avec des qualifications adaptées aux besoins spécifiques des personnes accompagnées, notamment des travailleurs sociaux, des éducateurs spécialisés, des aides-soignants et des infirmiers).

Les nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée seront conviés à une réunion d'intégration. Celle-ci a pour objectif de présenter la FMS dans sa globalité aux nouveaux collaborateurs, de leur communiquer différentes informations associatives, etc. La fréquence des réunions sera trimestrielle (pouvant varier en fonction des besoins).

Une réflexion est portée pour mettre en place un parcours d'intégration des salariés.

## 2. Développement des compétences et formation

La politique RH de la FMS met un accent particulier sur la fidélisation de ses salariés. Pour cela, elle a à disposition des outils tels que le plan de développement des compétences, afin d'encourager la formation des salariés.

L'accès à la formation valorise le travail des équipes et les accompagne face aux évolutions futures (évolution des métiers, intégration de nouvelles technologies, changements dans le secteur, etc.) tout en soutenant le développement de leurs carrières.

Elle soutient également les collaborateurs dans leur réflexion et démarche pour les autres dispositifs, que ce soit par le biais de la validation des acquis d'expérience (VAE), de la reconversion professionnelle, du bilan de compétences, etc.

Elle encourage la mobilité interne afin de permettre aux salariés de diversifier leurs missions et de se préparer à des évolutions de carrière. Des périodes d'immersion interne sont possibles dans ses établissements et services.

Les opportunités de changement de poste sont régulièrement communiquées à l'ensemble des collaborateurs via les différents réseaux de l'association (site internet, Facebook, LinkedIn et affichage interne).

## 3. Gestion des carrières et performance

L'obligation de la tenue d'un entretien de parcours professionnel pour tous les salariés en CDI de la FMS, tous les 2 ans, est respectée. L'organisation de ceux-ci est gérée par la direction générale. En termes de gestion des talents, l'association permet les évolutions internes.

## 4. Rémunération et avantages sociaux

La FMS applique les dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Des accords d'entreprise sont régulièrement négociés au sein de la FMS et sont disponibles à l'affichage de chaque structure de l'association.

## 5. Transparence salariale

Conformément à la directive européenne (UE 2023/970) du 10 mai 2023, dont la transposition en droit français doit intervenir avant le 7 juin 2026, la FMS s'engage à mettre en œuvre, après l'entrée en vigueur de la loi, les obligations suivantes :

- La mention de la rémunération ou une fourchette salariale dans les offres d'emploi.
- L'interdiction de la demande de l'historique salarial des candidats lors du recrutement.
- La communication aux salariés sur les critères objectifs de fixation de la rémunération et d'évolution.
- La mise en place d'un reporting sur les écarts de rémunération (avec publication et mesures correctrices en cas d'écarts supérieurs à 5%) conformément aux seuils d'effectif définis.

## 6. Qualité de vie et condition de travail (QVCT)

### 6.1. Bien-être et environnement de travail

De nombreux événements et animations sont régulièrement proposés, comme les foulées roses ou le footing multicolore solidaire. Des moments de cohésion d'équipe ou de convivialité (repas de fin d'année, galette, jeudi'mat' etc.) sont organisés dans les différents établissements et services.

Ces temps de partage contribuent ainsi à renforcer l'esprit d'équipe et la cohésion au sein de la FMS.

Des aménagements du lieu de travail sont effectués en fonction des besoins dans les établissements et au siège (construction d'un local vélo, aménagement de terrasses, vestiaires, etc.).

### 6.2. Prévention des risques professionnels

Concernant la santé et sécurité au travail, la FMS met en œuvre une politique globale des risques professionnels pour l'ensemble des salariés, intérimaires et bénévoles. Cette politique repose sur :

- L'identification et l'évaluation des risques professionnels dans chaque structure via les documents uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- La définition et la mise en œuvre de mesures adaptées en matière de préventions, protection, information et formation (tout accident du travail ou accident bénin fait l'objet d'une analyse et d'une définition d'actions de prévention pour réduire voire supprimer le risque).
- Intégration de la prévention dans l'ensemble du parcours du collaborateur avec la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Un suivi régulier est assuré par des indicateurs présentés chaque année au CSE et révisés en cas de changements majeurs dans l'organisation.

## 7. Dialogue social et relations collectives

La Fédération Médico-Sociale des Vosges et ses 2 filiales : les Sociétés B'FOR et D'MAIN, sont des prestataires de services à champs d'actions multiples. Considérant les liens économiques et sociaux les unissant et les attentes communes en matière de représentation du personnel et d'avantages collectifs, ces trois entités ont décidé de se rapprocher pour instaurer entre elles une unité économique et sociale (UES).

Découle de l'instauration de cette UES, la volonté de conserver un comité social et économique (CSE) commun aux trois entités (FMS, B'FOR et D'MAIN). Le dialogue social s'articule avec le CSE et les délégués syndicaux.

Des accords d'entreprises ont été négociés et signés, parmi lesquels le droit d'expression, l'égalité professionnelle homme-femme, etc.

## 8. Gestion administrative et conformité légale

La FMS met en place des outils numériques innovants pour faciliter la gestion des ressources humaines et optimiser les processus RH, tant pour les établissements et le siège social, que pour les salariés.

Un logiciel de gestion de planning a été déployé dans l'ensemble des établissements. Ce système permet une gestion simplifiée de l'annualisation du temps de travail, de la planification des horaires, du suivi des heures ainsi que de la gestion des congés et des absences.

La mise en place d'un nouveau logiciel SIRH (gestion du processus de paie et RH) permettra quant à elle d'offrir un gain de temps pour les équipes RH et managers. Il permettra également aux salariés de simplifier leurs démarches quotidiennes : l'obtention rapide des attestations employeur ainsi que la consultation des actualités de l'association en ligne, etc.

## 9. Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et diversité

Concernant l'aspect politique d'inclusion et de diversité (égalité homme-femme, handicap, origine sociale), la FMS respecte le principe de non-discrimination et met en place un certain nombre d'actions. Un référent handicap est nommé et accompagne individuellement tous les collaborateurs bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Un guide du référent handicap est à disposition.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est également nommé.

La FMS s'engage également à mettre en œuvre les obligations prévues par la loi Sapin II en matière de prévention de la corruption (cartographie des risques, procédures internes, dispositif d'alerte, etc.), afin de garantir l'intégrité et la conformité de ses pratiques.

En somme, à travers cette politique RH dynamique et inclusive, l'association s'engage à offrir à ses salariés un environnement propice à leur développement personnel et professionnel, en plaçant leur bien-être, leur évolution de carrière et leur épanouissement au cœur de ses priorités, pour construire ensemble un avenir durable et partagé.