

# Reporting 2021

## Service Ressources Humaines



Rédaction :  
Elodie WITTIET, Cadre administratif des Ressources Humaines  
Marion MAREYNAT, Directrice des Ressources Humaines

**Juin 2022**

## Préambule

---

Depuis plusieurs années, la fonction ressources humaines ne cesse de prendre son importance au service des organisations. Au centre des décisions humaines, stratégiques et financières, son activité allie rigueur et cohésion.

Bercée par une législation en perpétuel mouvement, elle doit continuellement s'adapter, se questionner, se positionner. Ses champs d'application se sont considérablement élargis et complexifiés.

Historiquement, une personne était affectée à la fonction RH depuis le 1<sup>er</sup> mai 2001. Mais les exigences et la croissance de l'institut ont amené un renfort du service en juillet 2015 avec l'affectation d'un salarié supplémentaire.

Depuis, l'IRTSCA est doté d'un service RH composé de 2 personnes (2ETP<sup>1</sup>). Complémentaires aux compétences distinctes, elles assurent l'ensemble des activités propres à un tel service : le recrutement, l'élaboration des paies, la gestion et le paiement des déclarations sociales associées, la gestion des congés, la formation professionnelle, le dialogue social, la gestion de la relation contractuelle, la santé et la sécurité, le respect des dispositions conventionnelles et de droit commun, le respect des obligations employeur, la représentation, les contentieux, la veille législative et réglementaire en droit social.

Cette fonction support, rattachée à la direction générale a vu sa propre direction se créer au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ces deux dernières années, cette fonction a eu, comme tout à chacun, son lot de gourmandises. L'activité, l'investissement et l'intensité des changements opérés méritent d'être mis en exergue.

Les principaux éléments sont rendus visibles à travers ce rapport en tenant compte intrinsèquement des obligations de confidentialité et de protection des données (RGPD<sup>2</sup>). Toutefois, les activités soumises à la discrétion professionnelle inhérente au service ne pourront faire l'objet d'une restitution.

---

<sup>1</sup> Equivalent Temps Plein

<sup>2</sup> Règlement Général sur la Protection des Données ; référence 2016/679 applicable depuis le 25 mai 2018

## Sommaire

1) Les effectifs.....	4
a. Permanents .....	4
b. Intervenants extérieurs .....	6
c. Intérimaires .....	7
d. Stagiaires .....	7
2) Le recrutement.....	7
3) La relation contractuelle .....	8
4) La rémunération .....	9
a. Permanents .....	9
b. Intervenants extérieurs .....	9
c. Stagiaires .....	10
5) La gestion des Congés .....	10
6) La formation professionnelle .....	11
7) Les entretiens professionnels.....	12
8) Dialogue social.....	12
9) Santé, sécurité.....	13
10) Perspectives.....	14
a. Un livret d'accueil RH .....	14
b. Investir le SSRH.....	14
c. Initier une démarche de pilotage .....	14
11) Pour aller plus loin : textes juridiques ayant eu un impact sur l'activité du service .....	15
Partie législative .....	15
Partie règlementaire .....	15

## 1) Les effectifs

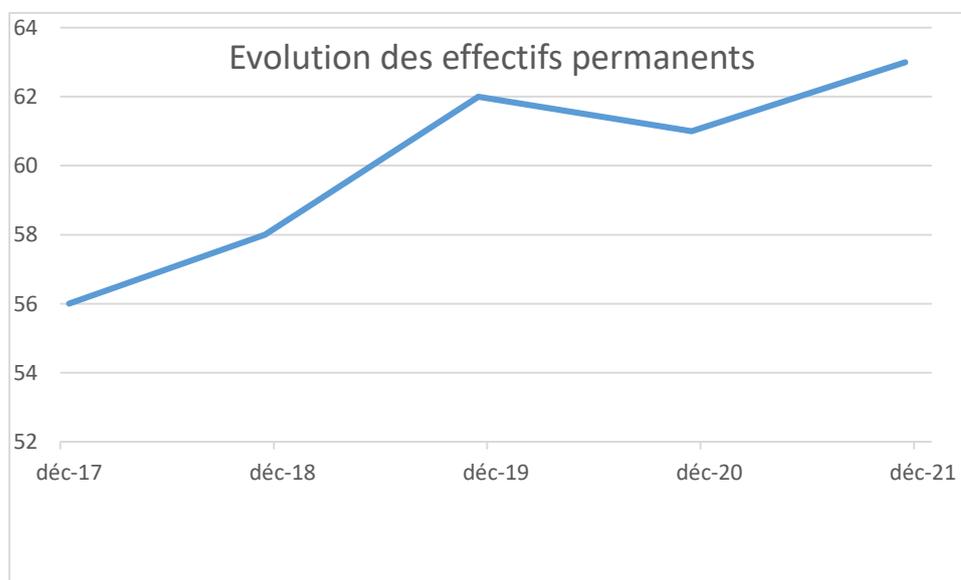
L'effectif d'une entreprise est une mesure utilisée pour les déclarations sociales. Il représente le nombre de salariés étant lié contractuellement et effectivement par un contrat de travail indépendamment de sa nature et de sa durée. Traditionnellement, les CDI<sup>3</sup> et CDD<sup>4</sup> entre dans ce calcul.

A l'IRTSCA, « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».<sup>5</sup>

Cette particularité amène l'institut à contractualiser par le biais de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU). Cette catégorie de personnel est identifiée sous les termes d'intervenants extérieurs titulaires d'un CDDU de formateur occasionnel.

### a. Permanents

Une évolution à la hausse des effectifs permanents est notable depuis les 4 dernières années. Entre décembre 2017 et décembre 2021 une progression de 12,5% de l'effectif a eu lieu pour atteindre le chiffre de 63.

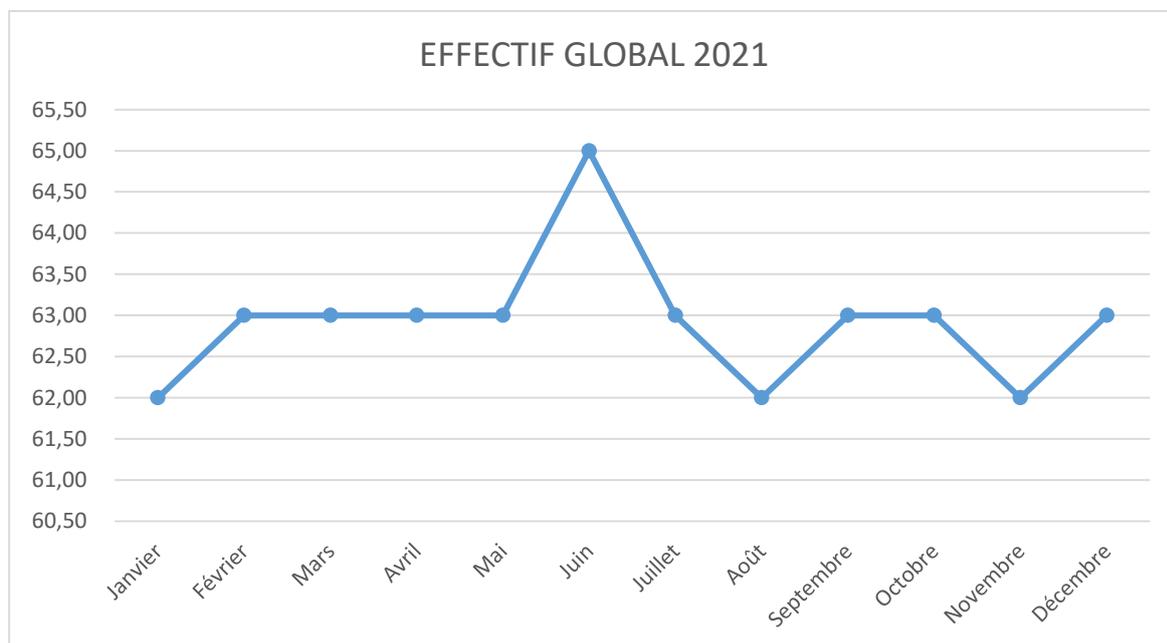


<sup>3</sup> Contrat à Durée Indéterminée

<sup>4</sup> Contrat à Durée Déterminée

<sup>5</sup> Article L.1242-2 du code du travail

Tout au long de cette année, les effectifs ont fluctué tout en conservant une stabilité.



Les variations s'expliquent par les mouvements suivants :

- 6 embauches en CDI (dont 1 CDD immédiatement suivi d'un CDI)
- 2 départs à la retraite
- 1 démission
- 1 licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle

Une présentation des effectifs plus détaillée permet une analyse plus fine.

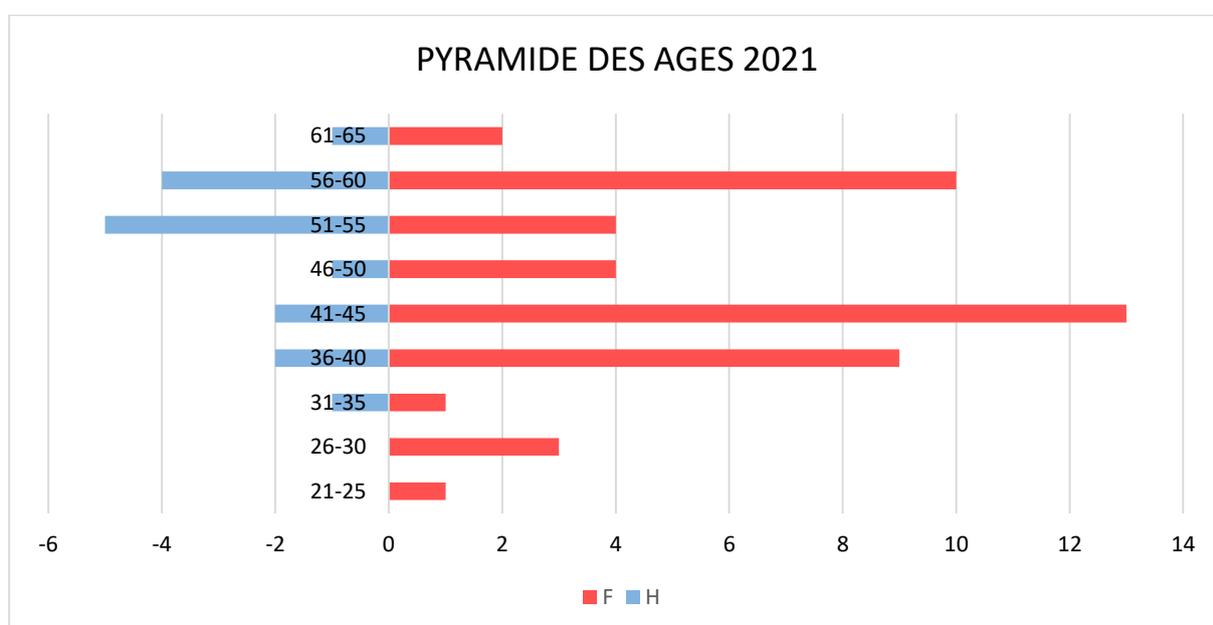
RECAPITULATIF EFFECTIF 2021												
	EFFECTIF GLOBAL					dont CDD de remplacement	EFFECTIF EN ETP					dont CDD de remplacement
	EFFECTIF	H	F	CDI	CDD		ETP	H	F	CDI	CDD	
Janvier	62,00	14,00	48,00	62,00	-	-	60,80	14,00	46,8	60,8	-	-
Février	63,00	14,00	49,00	62,00	1,00	1,00	61,50	14,00	47,5	60,8	0,70	0,70
Mars	63,00	14,00	49,00	62,00	1,00	1,00	61,50	14,00	47,5	60,8	0,70	0,70
Avril	63,00	14,00	49,00	62,00	1,00	1,00	61,50	14,00	47,5	60,8	0,70	0,70
Mai	63,00	14,00	49,00	62,00	1,00	1,00	61,50	14,00	47,5	60,8	0,70	0,70
Juin	65,00	15,00	50,00	64,00	1,00	1,00	63,50	15,00	48,5	62,8	0,70	0,70
Juillet	63,00	15,00	48,00	63,00	-	-	62,30	15,00	47,3	62,30	-	-
Août	62,00	15,00	47,00	62,00	-	-	61,30	15,00	46,3	61,30	-	-
Septembre	63,00	15,00	48,00	63,00	-	-	62,30	15,00	47,3	62,30	-	-
Octobre	63,00	15,00	48,00	63,00	-	-	62,30	15,00	47,3	62,30	-	-
Novembre	62,00	15,00	47,00	62,00	-	-	61,30	15,00	46,30	61,30	-	-
Décembre	63,00	16,00	47,00	63,00	-	-	62,30	16,00	46,3	62,3	-	-
<b>Moyenne sur l'année</b>	<b>62,92</b>	<b>14,67</b>	<b>48,25</b>	<b>62,50</b>	<b>0,42</b>	<b>0,42</b>	<b>61,84</b>	<b>14,67</b>	<b>47,18</b>	<b>61,55</b>	<b>0,29</b>	<b>0,29</b>
		<b>23,31%</b>	<b>76,69%</b>	<b>99,34%</b>	<b>0,66%</b>							

En valeur, la moyenne des ETP 2021 se répartit comme suit : 47,18 ETP pour les femmes et 14,67 ETP pour les hommes, soit un ETP moyen total de 61,84 pour une moyenne de 62,92 personnes physiques présentes en 2021.

Dans l'institut, le personnel permanent est composé à 76,69% de femmes. Une représentation stable depuis plusieurs années.

En matière d'évolution d'ETP, il est à noter que 2 salariés ont vu leur durée contractuelle de travail évoluer d'un temps partiel vers un temps plein.

Si les derniers mouvements ne permettent toujours pas de rendre calculable l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>6</sup>, les départs à la retraite ainsi que les dernières embauches réalisées, permettent à l'institut d'atteindre un âge moyen de 46 ans, moyenne la plus basse de ces 10 dernières années.



## b. Intervenants extérieurs

Le recours aux intervenants extérieurs suit la même dynamique en matière d'évolution des effectifs à plus forte raison depuis l'année 2019, première année impactée par la réforme des diplômes gradés. En valeur, les formateurs occasionnels représentent 6,77 ETP au titre de 2021 (4,56 femmes et 2,21 hommes). Ils représentaient 6,02 en 2018, 6,17 en 2019. L'année 2020 est volontairement neutralisée compte tenu de sa particularité liée à la crise sanitaire. En nombre de personnes physiques, ils sont comptabilisés à hauteur de 414 sur 2021 dont 14 sont identifiés sous la dénomination « + de 30 jours » au sens de l'Urssaf.

<sup>6</sup> Outil réglementaire visant à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

### c. Intérimaires

2 salariées sont venues renforcer l'équipe à hauteur de 262 heures comptabilisées au titre de l'intérim et réparties comme suit :

- 73 heures au motif d'un accroissement temporaire d'activité
- 189 heures au motif d'un remplacement de personnel absent

### d. Stagiaires

En 2021, l'institut a accueilli 5 stagiaires dont les objectifs relevaient de la sensibilisation, de l'observation ou de la mise en situation en milieu professionnel. La durée des stages était comprise entre 1 semaine et 4 mois.

## 2) Le recrutement

Le recrutement est l'une des activités la plus décisive, engageante et coûteuse. En 2021, elle a été prépondérante. 10 annonces de recrutement ont été rédigées et diffusées. Les canaux de diffusion utilisés varient en fonction de la cible à atteindre. Afin de privilégier la mobilité interne, certains postes n'ont été ouverts qu'en interne, ce qui peut expliquer le faible nombre de candidatures.

Intitulé du poste	Nombre de diffusions	Nombre de candidatures	Nombre d'entretiens réalisés
Technicien en informatique et numérique	1	18	2
Chargé.e de qualité	2	32	4
Formateur-riche responsable de formation ASFAM et intervenant FC	1	13	3
Intervenants occasionnels : perfectionnement et approfondissement professionnel	1	13	Néant : alimentation du vivier souhaitée
Cadre pédagogique filière ES	1	24	7
Cadre pédagogique filière ASS	1	6	1
Cadre pédagogique filière ETS	1	16	3
Cadre pédagogique responsable de formation ME	1	1	1
Cadre pédagogique filières ME-ES	1	33	3
Assistante en CDD de remplacement	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>157</b>	<b>25</b>

Une tendance à la baisse des postulants est nettement observée. Plusieurs raisons peuvent être avancées : le niveau d'exigences en matière de compétence et de qualification demandées est plus élevé (en lien avec la réforme des diplômes et la satisfaction du référentiel national qualité), des reconversions professionnelles encouragées sur le plan national, un vivier de candidats « formateurs occasionnels » de moins en moins alimenté, des rémunérations de nos métiers de moins en moins attractives au regard des augmentations nationales d'une part (SMIC<sup>7</sup>) et de secteur d'autre part (mesures Ségur et Laforcade<sup>8</sup>).

### 3) La relation contractuelle

L'activité en lien avec le personnel permanent impacte directement le service RH dans sa production.

La contractualisation avec les intervenants extérieurs incombe aux assistantes. Le service RH supervise la rédaction des contrats types.

La relation contractuelle peut s'établir aux moyens de plusieurs outils : un contrat de travail ou un avenant à contrat de travail dont la valeur juridique est identique.

En 2021, plusieurs contrats de travail ont été établis en lien avec les différents recrutements menés. Une forte activité est notable en matière d'avenant à contrat de travail. Le tableau ci-contre fait état de cette activité :

	Personnel formateur	Personnel administratif
CDI	4	2
CDD	1	0
Avenant à contrat de travail : promotion	3	2
Avenant à contrat de travail : temps partiel thérapeutique	3	1
Avenant de complément d'heures	6	0
Avenant à contrat de travail : transfert de responsabilité	5	0
Avenant à contrat de travail : modification durée de temps de travail	1	0
Avenant de reclassement	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>5</b>

<sup>7</sup> Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

<sup>8</sup> Revalorisations salariales de certains métiers du secteur privé non lucratif

## 4) La rémunération

### a. Permanents

Dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales 2021, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont signé un avenant comprenant plusieurs mesures. Parmi elles, une augmentation de la valeur du point a été portée à 3,82 € (contre 3,80 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2019) avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2021. Cette régularisation a été appliquée sur les bulletins de septembre 2021. Cette mesure impacte l'activité RH par le calcul d'un rappel de salaire faisant l'objet d'une ligne spécifique sur bulletin et de l'élaboration de bulletins complémentaires pour les salariés bénéficiaires sortis des effectifs au mois du versement.

Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, l'institut a fait le choix, par décision unilatérale, de verser une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA).<sup>9</sup> 61 salariés ont bénéficié de cette décision dont le coût s'élève à 24 400,00 €.

Autre mesure phare de cette année 2021, le versement d'une aide exceptionnelle dont le montant était fixé à 100,00 €. Issue de la seconde loi de finances rectificative pour 2021, l'indemnité inflation a été versée en décembre au personnel répondant aux critères fixés par décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021. 27 salariés ont ainsi bénéficié de cette aide exceptionnelle d'état.

Outre les grandes mesures, l'élaboration des bulletins impose la saisie de variables de paie qui demande une rigueur et une méthodologie particulière. Pour le personnel de l'institut, la variable de paie majoritaire concerne les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance. A titre d'illustration, 2063 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés en 2021. Les dispositions de notre régime de prévoyance permettent, sous réserve de la perception des indemnités de sécurité sociale, de bénéficier d'indemnités journalières dites « de prévoyance ». En 2021, 15 dossiers de prévoyance ont été ouverts.

De manière plus ponctuelle, la monétisation de jours placés en CET<sup>10</sup> induit une rémunération. En 2021, 66,6 jours ont été monétisés pour un montant brut de 17 991,23 €.

En bref, 759 bulletins ont été générés et contrôlés en 2021, dont 4 constituent des bulletins complémentaires.

### b. Intervenants extérieurs

Les intervenants extérieurs titulaires d'un CDD d'usage sont rémunérés au 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre en fonction de leur date d'intervention. La génération des contrats de travail, réalisée via Yparéo est assurée par les assistantes. Néanmoins, afin d'assurer la rémunération, le service RH doit détenir et

---

<sup>9</sup> Plus communément appelée « Prime Macron »

<sup>10</sup> Compte Epargne Temps

vérifier l'ensemble des éléments relatifs aux contrats. Durant l'année civile 2021, 1759 contrats de formateurs occasionnels ont été édités via Yparéo (pour 11 864 heures d'intervention). 658 bulletins de salaire ont été générés et contrôlés dont 1 bulletin complémentaire.

Dans cette catégorie de personnel, les formateurs occasionnels de + de 30 jours sont à distinguer du reste de la population. En effet, leur profil de cotisation est similaire à celui d'un permanent. Il convient donc de suivre l'évolution du volume des interventions de chaque formateur occasionnel durant toute l'année et d'adapter le profil de paie à chaque situation.

### c. Stagiaires

Dans le cadre d'un stage de Master 2, 1 stagiaire a bénéficié d'une gratification dont le montant total s'élève à 1755,00 € pour 450h00 réalisées sur une période de 4 mois.

## 5) La gestion des Congés

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, un nouvel outil de gestion des absences est venu remplacer le précédent. Auparavant, le service RH gérait et saisissait l'ensemble des congés du personnel via un outil développé en interne (et via le SSRH depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020).

Le Self-Service RH est un portail de connexion propre à chaque salarié. Il lui permet d'effectuer une demande de congés, une demande de télétravail et de visualiser les soldes de congés acquis, pris et/ou restants. L'introduction de ce nouvel outil n'a pas été sans conséquence tant pour le personnel que pour le service RH. Une autonomie dans la gestion et plus particulièrement dans le choix de la nature des congés à utiliser a dû être travaillé. Une lecture différente des droits a dû être appréhendée. En effet, l'acquisition des congés est étroitement liée à la génération des bulletins de salaires.

Afin de donner des clés de lecture, une note de direction, reprenant en détail l'ensemble des congés réglementés par les dispositions légales et conventionnelles applicables, a été rédigée en avril 2021.

Depuis 2014, l'institut a donné la possibilité aux salariés qui le souhaitent, de pouvoir épargner des jours de congés non pris dans un CET. Ce dispositif permet aux salariés de se constituer un capital libellé en temps.

En 2021, 17 salariés ont versé des jours sur un CET soit 27% du personnel dont 6 ouvertures de compte initiales. La totalité du versement représentait 928 heures pour 133 jours et une somme totale chargée de 34 715,85€. Les démarches administratives et financières liées aux versements ou aux retraits sont assurées par le service RH.

## 6) La formation professionnelle

Le plan prévisionnel de développement des compétences 2021 a subi quelques aléas entraînant la non utilisation totale des fonds alloués. En raison du contexte, plusieurs formations n'ont pas été maintenues. De ce fait, 2 campagnes ont été menées auprès du personnel.

Récapitulatif des actions engagées sur le plan 2021		
Date engagement	Intitulé de formation	Montant
23/12/2021	PERMIS DE CONDUIRE B-CODE	-166,5
26/11/2021	CROISEMENT DES SAVOIRS	-280,24
24/11/2021	BILAN DE COMPETENCES	-1 080,00
19/11/2021	BILAN DE COMPETENCES	-1 280,00
19/11/2021	EXCEL PERFECTIONNEMENT	-760
19/11/2021	EXCEL PERFECTIONNEMENT	-760
02/11/2021	BILAN DE COMPETENCES	-1 380,00
29/10/2021	APPORTS REFLEXIFS	-250
28/10/2021	CLINIQUE DE L'ATTACHEMENT	-1 881,35
28/10/2021	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	-225
14/10/2021	MASTER 2 EN SCIENCES SOCIALES MENTION SO	-414,74
23/09/2021	SST FORMATION INITIALE	-950
23/09/2021	SST FORMATION INITIALE	-760
16/04/2021	ANIMER UNE COMMUNAUTE VIRTUELLE	-1 668,00
30/03/2021	GESTES ET POSTURES	-413
09/03/2021	INITIATION SOUDAGE A L'ARC	-1 395,00
05/03/2021	TUTEUR DE PROXIMITE : LES BASES	-460
05/02/2021	ENREGISTRER UNE CERTIFICATION AU RS	-1 584,00
05/02/2021	FONDS EN ACCES DIRECT/COMMENT FINANCER	-958,8
Total montant engagé		-16666,63

Malgré quelques actions engagées en fin d'année, un report de CIFA<sup>11</sup> de 20 532,35 € était à prévoir. La somme conséquente attribuée à 2021 était due à un report déjà opéré en 2020.

L'enveloppe budgétaire dédiée aux formations courtes de type colloque et séminaire représente 1% de la masse salariale (environ 20K€). Le montant utilisé à ce titre en 2021 s'élève à 7 283,21 €.

<sup>11</sup> Compte Investissement Formation Adhérent

## 7) Les entretiens professionnels

Introduits par la loi du 5 mars 2014, les entretiens professionnels sont mis en place dans l'institut depuis l'année 2016. Réalisés tous les 2 ans, ce temps d'échange est consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Bien que l'année 2020 ait bénéficié de reports historiques en matière de réalisation des entretiens et de versement de l'abondement correctif, l'institut a finalement été peu impacté par ces décisions gouvernementales 2021.

Ainsi, 18 salariés ont bénéficié d'un entretien professionnel au cours de l'année 2021. 8 d'entre eux ont fait l'objet d'un bilan à 6 ans.

## 8) Dialogue social

Depuis le 7 juin 2019, un Comité Social et Economique (CSE) existe. Elu pour 4 ans, il est composé de 8 membres : 4 titulaires, 4 suppléants. Deux collèges y sont représentés : cadre / non-cadre.

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions »<sup>12</sup>.

A ce titre, le CSE de l'institut est régulièrement informé et consulté notamment sur les questions relevant de l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

En 2021, 14 réunions plénières se sont tenues dont 4 ont porté en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Lors des réunions consacrées à la santé, l'Inspecteur du Travail, le Médecin du Travail et les services de prévention de la Carsat sont invités de droit. Au cours de l'année, l'Inspecteur du Travail a été présent à 2 séances plénières et le Médecin du travail à 1 séance.

Parmi les 14 réunions tenues, 2 sont qualifiées d'extraordinaires à la demande de l'employeur et 1 extraordinaire à la demande de la majorité des élus. 10 avis ont été rendus suite à des consultations dont 3 sont directement liés à la crise sanitaire traversée.

---

<sup>12</sup> Article L.2312-8 du code du travail

## 9) Santé, sécurité

La surveillance médicale des salariés réalisée par les services de santé au travail a été impactée du fait de la crise sanitaire et des textes législatifs venus apporter des modifications substantielles de fonctionnement.

Des reports de visites médicales ont été appliqués laissant priorité aux visites de pré-reprise et de reprise.

33 visites médicales ont cependant été satisfaites sur demande du service RH. 4 relevaient de visites de reprise après maladie, 5 de visites d'information et de prévention initiale<sup>13</sup> et 24 de visites d'information et de prévention périodique. A ce jour, 13 demandes de rendez-vous réalisées en 2021 n'ont pas été satisfaites.

En matière de santé et sécurité, les données relatives aux accidents du travail ont toute leur importance. 2 déclarations ont été réalisées en 2021. Aucune n'a fait l'objet d'un arrêt de travail, ce qui est globalement satisfaisant. Le taux de cotisations AT/MP<sup>14</sup> 2021 est resté à l'identique des années précédentes soit 1,30% à la charge de l'employeur.

Le DUERP<sup>15</sup> a fait l'objet d'une refonte lors de sa mise à jour en mars 2021. Une méthode par cotation a été utilisée pour 3 échelles : gravité, probabilité, maîtrise. Cette méthode d'évaluation du risque permet d'identifier et de prioriser les actions à mener. Lors de l'élaboration de ce document, les services de santé au travail ont été sollicités afin que la fiche entreprise<sup>16</sup> soit mise à jour.

S'agissant de santé et sécurité, il serait difficilement envisageable de ne pas aborder la crise sanitaire et ses impacts. Les équipements de protection individuelle étaient au rendez-vous (masques, gel hydro alcoolique, lingettes, protection de comptoir). D'autres moyens ont également été mis en place afin de garantir la sécurité du personnel : désinfection des points de contact par virucide plusieurs fois par semaine, sens circulaire fléché au sol, retrait d'objets de type gobelets, épicerie fine, ajustement du nombre de personnes pouvant se restaurer simultanément...

Compte tenu du caractère d'urgence justifié par le contexte, les mesures relatives à la santé et à la sécurité ont été rendues immédiatement applicables, valant adjonction au règlement intérieur. 4 notes de direction ont été élaborées, diffusées et déposées en 2021 auprès des instances compétentes.

Les décisions prises en la matière respectaient les recommandations gouvernementales émises par le biais du « protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 » qui a fait l'objet de 7 actualisations (versions des 29 janvier 2021, 23 mars 2021, 18 mai 2021, 9 juin 2021, 30 juin 2021, 1<sup>er</sup> septembre 2021 et 29 novembre 2021).

---

<sup>13</sup> Visites d'embauche

<sup>14</sup> Accident du Travail / Maladie Professionnelle

<sup>15</sup> Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

<sup>16</sup> Document règlementaire obligatoire

## 10) Perspectives

### a. Un livret d'accueil RH

Lors d'une embauche, plusieurs documents sont remis au salarié. Ces documents relèvent de la prévoyance, de la complémentaire santé, des notes de direction en vigueur...

Afin de répondre aux exigences en matière de qualité d'une part, et à la LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets d'autre part, le service RH réfléchi à la mise en place d'un livret d'accueil dématérialisé. Une première étape déjà engagée, consiste à regrouper tous les éléments / informations à communiquer lors de l'arrivée d'un salarié. Un rapprochement avec le service informatique sera nécessaire pour passer à l'étape supérieure.

### b. Investir le SSRH<sup>17</sup>

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020, le service RH est doté d'un SSRH. Cet outil permet de gérer les congés du personnel depuis l'interface « manager ». Il est étroitement lié au logiciel de Paie. Depuis sa mise en œuvre, les fonctionnalités disponibles dans le module n'ont pas encore été approfondies. L'objectif à court terme, serait de pouvoir optimiser l'utilisation des outils existants. Le SSRH permettrait à titre d'exemple, de pouvoir suivre les RDV de médecine du travail de chaque salarié et de paramétrer des alertes à destination du service RH pour la prise de RDV.

Autre exemple, l'outil permet également de renseigner des informations relatives aux entretiens des salariés (entretiens annuels, entretiens professionnels).

### c. Initier une démarche de pilotage

De par l'optimisation des outils et des données, le service envisage la création de tableaux de bord pour faciliter la décision et le pilotage RH.

Plusieurs indicateurs pourraient ainsi être travaillés : absentéisme, accidents du travail, effectifs, recrutement, formation, masse salariale, cotisations...

Une personne du service RH a récemment été formée en la matière.

---

<sup>17</sup> Self-Service Ressources Humaines

## 11) Pour aller plus loin : textes juridiques ayant eu un impact sur l'activité du service

### Partie législative

- LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire (**autorisation réunion CSE à distance, prolongation des missions de service de santé au travail, report de l'option sur les critères à remplir pour les entretiens professionnels...**)
- LOI n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 (**versement PEPA**)
- LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (**création RDV de liaison, changement visite de pré-reprise, de reprise, DUERP...**)
- LOI n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire (**diffusion de message de prévention, accompagnement des entreprises...**)
- LOI n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 (**indemnité inflation**)

### Partie règlementaire

- Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (**DSN obligatoire**)
- Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (**report entretien professionnel**)
- Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (**disparition des DIRECCTES = DREETS**)
- Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail (**obligation d'informer le personnel de la possibilité de se faire vacciner auprès du service de santé au travail**)
- Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire (**report des visites médecine du travail**)
- Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration (**autorisation temporaire de se restaurer hors des lieux normalement affectés à cet usage**)
- Décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (**obligatoirement proposée par l'employeur**)

- Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales (**BDESE renommée et alimentée environnement**)
- Décret n° 2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021