Politique Ressources Humaines

Si vous êtes à recherche d'une organisation inclusive, économique, sociale et solidaire, qui accompagne les personnes en situation d'handicap et qui les accompagnent dans leur autonomie, nous vous présentons la politique des Ressources Humaines de l'APEAI Ouest Hérault.

Depuis plus de 60 ans, notre association développe et met en place des solutions adaptées aux besoins des enfants, adolescents et adultes en situation de handicap, grâce à un réseau de dispositifs médico-sociaux implantées sur le bassin biterrois.

Forte de l'engagement des 350 professionnels qui la compose, l'APEAI Ouest Hérault mène une politique RH ambitieuse, axée sur :

- La qualité d'accompagnement des personnes,
- L'inclusion et la diversité au sein des équipes,
- Le développement des compétences et ses collaborateurs,
- Le bien-être au travail.

Notre action s'inscrit dans le cadre de la Convention Collective Nationale 66, avec une volonté affirmée d'adapter et de faire évoluer nos pratiques face aux enjeux d'un secteur en constante évolution.

1. Nos valeurs fondatrices

L'APEAI Ouest Hérault fonde son action sur un socle de valeurs fondamentales, partagées par l'ensemble de ses équipes. Ces valeurs inspirent au quotidien nos pratiques professionnelles et renforcent notre engagement auprès des personnes en situation de handicap.

Respect de la dignité humaine

- Chaque personne accompagnée est unique,
- Respect inconditionnel de la dignité,
- Nos professionnels sont bienveillants et attentifs aux besoins, aux choix et aux parcours de vie de chaque individus,
- Écoute active et soutien personnalisé.

Solidarité et inclusion

- Projet de société inclusive, où chacun à sa place,
- Nous œuvrons pour l'inclusion sociale, professionnelle, et citoyenne des personnes en situation d'handicap,
- Lutte contre toutes formes d'exclusion,
- Favorise les dynamiques de lien social et de coopération.

Équité et bien-être au travail

- Qualité de l'accompagnement = qualité de vie au travail,
- Nous construisons un environnement professionnel équitable, sain et sécurisant,
- Chaque collaborateur peut évoluer et se sentir reconnu,
- L'écoute, la prévention et la valorisation des compétences sont des leviers essentiels de notre politique RH.

Ces engagements sont notre identité associative et structurent l'ensemble de nos pratiques, tant dans la relation avec les personnes accompagnées que dans le management de nos équipes.

2. Gouvernance et Ambitions RH

Une organisation RH structurée et à l'écoute du terrain

L'APEAI OH s'appuie sur une gouvernance RH solide et collaborative, établie pour accompagner la transformation de nos métiers et répondre aux enjeux spécifiques du secteur médico-social.
Notre service Ressources Humaines est organisé autour d'une équipe pluridisciplinaire comprenant :

Gouvernance exécutive → **Responsable des Ressources Humaines, des Relations Sociales et de la QVCTE**

Plateforme de service → **Adjoints RH + Paie** + **Équipe en charge de paie** + **Équipe en charge de RH**

Ce service agit de façon transversale sur l'ensemble des établissements et services de l'association, en lien étroit avec les directions de l'offre. Chaque offre bénéfice également de la présence d'un référent RH local, garant d'un accompagnement de proximité.

La stratégie RH est pilotée par :

Un Comité RH = **La Direction Générale** + **Les directeurs d'offre**

Ce comité assure une coordination des politiques RH, à la croisée des besoins opérationnels du terrain et des orientations stratégiques et politiques de l'association.

Notre ambition RH : accompagner, valoriser, sécuriser

À travers notre gouvernance et nos actions RH, nous poursuivons des objectifs clairs et fédérateurs :

- Recruter, fidéliser et développer des professionnels investis, porteurs de sens et de valeurs.
- Garantir un environnement de travail inclusif, respectueux et stimulant, où chacun peut s'exprimer et s'épanouir.
- Valoriser les compétences, accompagner les parcours professionnels et soutenir les vocations au service des personnes accompagnés.
- Anticiper et accompagner l'évolution des métiers, des pratiques et des organisations, en lien avec les mutations du secteur médico-social.
- Promouvoir la qualité de vie au travail (QVT) et agir concrètement en faveur de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Cette politique RH s'inscrit dans une démarche d'amélioration et d'évolution continue, en lien avec les attentes des professionnels, les besoins des établissements et les valeurs fondatrices de l'APEAI Ouest Hérault : solidarité, engagement, respect et inclusion.

3. Recrutement et Intégration

Une politique de recrutement inclusive et engagée

À l'APEAI Ouest Hérault, nous croyons en la richesse de la diversité et à l'égalité des chances. Notre politique de recrutement est résolument inclusive, fondée sur des principes de non-discrimination et d'équité.

Rejoindre notre association, c'est rejoindre :

- une structure dynamique et engagée,
- rassemblant plus de 350 professionnels,
- œuvrant chaque jour aux côtés des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Notre accompagnement couvre un large champ d'intervention :

L'enfance | **Le travail** | **L'hébergement** | **Les soins** | **Le bien vieillir**

Cette diversité de dispositif permet à chacun de s'épanouir en fonction de ses compétences, de ses envies et de son parcours.

Nous recherchons des personnes motivées, prêtes à s'impliquer avec conviction et humanité.
Ayant des valeurs, des engagements et un sens du service qui feront la différence.

En rejoignant l'APEAI Ouest Hérault, vous participerez activement à la construction d'une organisation plus inclusive, fondée sur l'accueil, l'écoute et le respect des plus vulnérables.

Un processus de recrutement bienveillant, structuré et ouvert

Notre stratégie de recrutement repose sur une diversité de canaux et une démarche rigoureuse :

- **Diffusion d'annonces sur des supports variés**
- **Participation à des forums emploi et événements métiers**
- **Partenariats avec les écoles et centres de formation**

Chaque candidature fait l'objet d'un processus de sélection structuré, incluant :

- **Une présélection basée sur les compétences, la motivation et le parcours professionnel**
- **Des entretiens approfondis**
- **La vérification des références professionnelles**

Un parcours d'intégration individualisé et accompagnant

L'accueil des nouveaux collaborateurs est une étape clé de notre politique RH. Un parcours d'intégration personnalisé est mis en place pour chaque nouvel arrivant :

- **Accueil sur site par la Direction de l'Offre**
- **Mise en relation avec un parrain ou une marraine**
- **Formations initiales adaptées au poste, à l'offre, aux handicaps**
- **Immersion progressive dans l'environnement de travail**

Dans les mois suivant l'embauche, les **nouveaux salariés sont conviés à une réunion d'intégration** au siège, animée par la **Direction Exécutive Associative.**

Un **livret d'accueil** leur est également remis, contenant toutes les informations pratiques et contacts utiles pour bien démarrer.

Par ailleurs, en partenariat avec **OPCO Santé**, un parcours d'intégration sectoriel destiné à faciliter la prise de poste et l'adaptation au secteur médico-social est proposé.

Ce programme comprend six modules thématiques :

- **Communication**
- **Droit des personnes**
- **Hygiène et sécurité**
- **Bientraitance**
- **Handicap**
- **Vieillissement**

Ce dispositif vise à aider chaque collaborateur à :

- S'approprier les valeurs et les spécificités du secteur,
- Mieux comprendre son rôle au sein de l'organisation,
- S'intégrer rapidement et durablement dans son environnement professionnel.

4. Formation et Développement des compétences

Une politique de formation au service de la qualité et de l'évolution professionnelle

À l'APEAI Ouest Hérault, nous considérons la **formation continue** comme un **levier fondamental** pour garantir la qualité des accompagnements, soutenir les parcours professionnels et anticiper les évolutions du secteur médico-social.

Notre plan de formation pluriannuel s'adapte aux besoins identifiés sur le terrain. Il intègre :

- **Les formations socles obligatoires pour tous les professionnels**
- **Des modules spécifiques liés à des expertises ciblées**

Nous accompagnons activement l'évolution de carrière de nos collaborateurs à travers :

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),

Des dispositifs de mobilité interne qui permette de changer de poste, de mission au sein de l'association ou même, de changer de lieu de travail entre établissement.

Le mode projet favorise la collaboration entre services, permettant à chacun de contribuer activement à la réussite d'objectifs communs.

Un accompagnement managérial renforcé est également mis en œuvre pour soutenir nos cadres et chefs de service, notamment face à la complexité croissante des missions d'encadrement.

Dans une logique d'amélioration continue, nous avons mis en place des indicateurs RH de suivi tels que :

Le Taux de présentéisme | **Taux de rotation** | **La participation à la formation**

Chaque salarié bénéficie d'un **entretien professionnel obligatoire**, ainsi que d'un **entretien annuel d'évaluation**, afin **d'identifier** ses besoins, **valoriser** ses acquis et **nourrir** son projet professionnel.

Notre engagement envers l'alternance

Convaincue que l'alternance est un formidable outil d'insertion et de transmission, l'APEAI Ouest Hérault s'engage à offrir aux alternants un environnement bienveillant, formateur et professionnalisant.

Nous identifions chaque année les besoins en alternance pour nos structures afin d'assurer :

- une continuité dans l'accompagnement des personnes accueillies,
- une transmission intergénérationnelle des savoirs et savoir-faire.

Notre démarche repose sur plusieurs engagements concrets :

Accueil et intégration personnalisés : présentation de l'association, réunion des nouveaux arrivants, accompagnement de proximité dans chaque établissement.

Formation encadrée : plan adapté aux objectifs du diplôme préparé, en cohérence avec le référentiel de compétences.

Suivi rigoureux : entretiens réguliers, évaluation de la progression à l'aide d'une grille de compétences.

Accompagnement global : suivi du projet professionnel tout au long du contrat, jusqu'à la préparation à l'insertion à l'issue de la formation.

Nous nous engageons à :

- Garantir un cadre de travail bienveillant et stimulant,
- Assurer un partenariat de qualité avec les centres de formation,
- Soutenir l'insertion professionnelle des alternants au sein de notre réseau ou au-delà.

5. Qualité de Vie au Travail (QVT)

La qualité de vie au travail est un pilier central de notre politique RH. À l'APEAI Ouest Hérault, nous sommes convaincus que le bien-être des professionnels conditionne directement la qualité de l'accompagnement des personnes que nous soutenons.

Un cadre de travail respectueux et adaptable

Nous veillons scrupuleusement au respect des dispositions de la Convention Collective Nationale 66, notamment en matière de :

Temps de travail | **Temps partiel et horaires adaptés** | **Équilibre vie professionnelle et vie personnelle**

La gestion des plannings est automatisée et dématérialisée via un logiciel commun à l'ensemble de nos établissements. Cette solution facilite :

- La lisibilité et la transparence des emplois du temps,
- La gestion souple des horaires, notamment dans les structures en internat,
- Et la mobilité entre services, tout en soutenant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous proposons également :

- Des temps partiels choisis ou adaptés selon les situations personnelles ou familiales,
- Des aménagements spécifiques pour les salariés en situation de handicap.

Favoriser le bien-être au quotidien

Pour renforcer le bien-être au travail, nous avons mis en place :

- Des espaces de détente dans les établissements,
- Des programmes dédiés à la qualité de vie au travail, incluant des actions de prévention, de soutien et de convivialité.

Une culture de la reconnaissance irrigue également notre fonctionnement :

- Valorisation des réussites individuelles et collectives,
- Entretiens professionnels réguliers,
- Encouragement de l'engagement, de l'initiative et du travail en équipe.

L''APEAI Ouest Hérault poursuit une démarche active et évolutive en matière de QVT, au service d'un environnement professionnel sain, durable et épanouissant pour tous.

6. Dialogue social et management participatif

Le dialogue social constitue un levier essentiel de notre politique RH. À l'APEAI Ouest Hérault, nous croyons que la **concertation**, la **transparence** et la **participation active** des équipes sont les clés d'un **climat social de qualité** et d'une **gouvernance partagée**.

Un dialogue social structuré et constructif

Nous entretenons un dialogue régulier et respectueux avec les représentants du personnel, à travers :

- Une implication du Comité Social et Économique (CSE),
- Des négociations annuelles obligatoires (NAO) menées en toute transparence, notamment sur :
  - Égalité professionnelle, QVCT
  - GEPP, mobilité, formation,
  - Rémunération, temps de travail, organisation de la durée du travail.

Nous apportons un soutien concret aux représentants du personnel, en facilitant :

Leur accès à la formation

La mise à disposition de moyens adaptés à leurs missions

Des espaces de participation ouverts à tous

Dans une logique de management participatif, nous encourageons chaque professionnel à s'exprimer et à contribuer à la vie de l'association via :

- Des groupes de travail transversaux,
- Des enquêtes de satisfaction internes,
- Une boîte à idées, ouverte aux propositions d'amélioration continue,
- Des commissions associatives.

Un management fondé sur la proximité et la bienveillance

Nos encadrants jouent un rôle clé dans la qualité du dialogue au quotidien. C'est pourquoi nous investissons dans leur formation managériale, autour de compétences humaines et relationnelles telles que :

Le leadership bienveillant | **La gestion des conflits** | **À l'intelligence émotionnelle**

Ce modèle de dialogue social actif et de management participatif renforce la cohésion interne, la responsabilisation des équipes et l'adhésion aux valeurs de l'APEAI Ouest Hérault.

7. Santé, sécurité et conditions de travail

La **santé**, la **sécurité** et la **prévention** des risques font **partie intégrante** de notre **engagement** envers les **professionnels**. À l'APEAI Ouest Hérault, nous veillons à offrir à chacun un **environnement de travail sain**, **sécurisé** et **respectueux**, où l'activité peut s'exercer dans des **conditions optimales**.

Une gouvernance partagée de la sécurité au travail

Notre Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) regroupe des représentants du personnel et de l'employeur. Elle joue un rôle clé dans :

L'analyse des risques | **Le suivi des incidents ou accidents** | **La proposition de mesures d'amélioration concrètes**

Un plan de prévention structuré et actif

Nous mettons en œuvre un plan de prévention des risques professionnels, incluant les risques psychosociaux (RPS), avec des actions ciblées selon les réalités du terrain.

Parmi les dispositifs déployés :

- Formations obligatoires et thématiques,
- Campagnes de sensibilisation régulières auprès des équipes,
- Procédures claires en cas d'événement à risque.

Un suivi médical adapté et renforcé

L'accès à la médecine du travail est renforcé pour tous nos salariés. Il comprend :

- Des visites médicales régulières, ce qui favorise un lien privilégié avec la médecine du travail (médecin, infirmier, secrétaire, AIST)
- Un suivi spécifique pour les postes à risques ou les situations de santé particulières.

Cette politique proactive vise à **protéger** la santé physique et mentale des professionnels, **prévenir** les situations de mal-être au travail, et **renforcer** une culture partagée de la prévention et de la vigilance collective.

8. Égalité professionnelle & Inclusion

À l'APEAI Ouest Hérault, nous faisons de l'**égalité des chances** et de l'**inclusion** un **engagement concret** au cœur de notre politique RH. Chaque collaborateur doit pouvoir évoluer dans un environnement **juste, respectueux** et **ouvert à la diversité**.

Égalité femmes-hommes : un suivi rigoureux

Nous menons une politique active d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, appuyée sur des indicateurs vérifiables :

- **Analyse des écarts de rémunération**
- **Égalité d'accès à la formation**
- **Évolution de carrière similaire**
- **Équité dans les conditions de travail et à l'embauche**

Nous développons une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, fondée sur :

- Le maintien dans l'emploi avec des aménagements de poste si nécessaire,
- La sensibilisation des équipes pour favoriser un climat de coopération et de compréhension mutuelle,
- Des partenariats avec Cap Emploi et d'autres acteurs spécialisés de l'insertion.

Diversité et lutte contre les discriminations

Nous valorisons la diversité sous toutes ses formes — genre, origine, âge, parcours — comme un facteur de richesse humaine et professionnelle.

Notre démarche s'appuie sur :

- Des actions de sensibilisation régulières autour des discriminations et du harcèlement,
- La désignation de référents formés, disponibles pour écouter, orienter et agir en cas de besoin.
  - Référente harcèlement association APEAI Ouest Hérault = SUDRE Nathalie.
  - Référente harcèlement CSE APEAI Ouest Hérault = CHRISTOL Isabelle.

À travers ces engagements, l'APEAI Ouest Hérault affirme sa volonté de construire un environnement de travail inclusif, où chacun peut trouver sa place, s'épanouir, et contribuer pleinement à notre mission sociale.

9. Rémunération, reconnaissance et avantage sociaux

À l'APEAI Ouest Hérault, nous plaçons la **reconnaissance** et la **valorisation** des professionnels au cœur de notre politique RH. Nous nous engageons à offrir des **conditions équitables** et adaptées aux **missions** et aux **responsabilités** de chacun et ce grâce à des avantages sociaux

Une politique salariale transparente et équitable

Nous appliquons strictement les dispositions de la Convention Collective Nationale 66, qui encadre l'ensemble de nos établissements et services. Cela inclut :

- Des congés supplémentaires liés à l'ancienneté,
- Des jours de congés annuels supplémentaires (sous condition),
- La possibilité d'une retraite progressive dans des conditions favorables.

Tous les professionnels, quel que soit leur statut (CDI, CDD, alternants ou personnels détachés de l'Éducation Nationale), bénéficient de la **prime du Ségur de la Santé**, conformément aux mesures salariales nationales.
Notre engagement repose également sur une équité salariale interne, fondée sur :

L'ancienneté

Le niveau de responsabilité

La technicité des missions exercées

Une culture de la reconnaissance

Au-delà de la rémunération, nous valorisons le travail accompli et l'implication quotidienne de nos équipes à travers :

- Des dispositifs de reconnaissance non monétaire : témoignages de collègues, mises à l'honneur lors d'événements, journées professionnelles thématiques, valorisation des réussites collectives.

Des avantages sociaux concrets et solidaires

Nous proposons à nos salariés des avantages sociaux, notamment :

- Une mutuelle et prévoyance avantageuses, avec une prise en charge de 60 % par 'employeur,
- Un CSE engagé, favorisant la qualité de vie au travail et le développement d'initiatives collectives.

Nous développons également une politique de soutien social en partenariat avec plusieurs organismes :

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE
La retraite

oeth ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
L'emploi des travailleurs Handicapés

AG2R LA MONDIALE
La prévoyance et mutuelle

ActionLogement
L'accès au logement et les aides à la mobilité

Enfin, nous soutenons la mobilité professionnelle par la participation aux frais de transport :

- Remboursement partiel des abonnements de transports publics,
- Indemnités kilométriques pour l'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles.

Cette politique globale vise à valoriser durablement les métiers du médico-social, à fidéliser les talents, et à renforcer le sentiment d'appartenance à une association engagée, humaine et solidaire.

10. Engagement environnemental et social

L'APEAI Ouest Hérault place son action dans une démarche plus large de **responsabilité sociale** et **environnementale**.
Notre engagement ne se limite pas à l'accompagnement des personnes en situation de handicap : il s'inscrit dans un projet **collectif**, **durable** et **solidaire**, à l'échelle de nos territoires.

Une sensibilisation active à l'écoresponsabilité

Nous encourageons au quotidien une culture de l'écoresponsabilité dans nos établissements et services, notamment à travers :

- Des gestes écocitoyens intégrés aux pratiques professionnelles,
- Des actions de sensibilisation auprès des équipes et des personnes accompagnées,
- Des initiatives locales éco-durables, en lien avec les collectivités ou les associations partenaires.

Cette démarche vise à réduire notre impact environnemental, tout en cultivant un esprit de responsabilité partagée.

Une implication dans la vie locale

Notre association est profondément ancrée dans son territoire, et agit en partenaire actif de la dynamique locale :

- Partenariats avec les acteurs territoriaux (mairies, intercommunalités, réseaux associatifs),
- Participation à la vie associative et sociale : événements citoyens, forums, actions de sensibilisation,
- Co-construction de projets inclusifs et solidaires à l'échelle des bassins de vie que nous couvrons (de Sauvian à Bédarieux, en passant par Vendres, Béziers, Nissan-lez-Enserune, Thézan-les-Béziers et Quarante).

La digitalisation au service de l'écoresponsabilité

Dans une logique de **réduction** de notre empreinte environnementale, l'APEAI Ouest Hérault s'engage dans la **dématérialisation progressive** de ses **documents administratifs**, grâce au développement des supports numériques,.

Cette transition numérique **contribue** à la **préservation** des ressources naturelles tout en **renforçant l'efficacité** et la **fluidité** de nos pratiques professionnelles.

11. Fin de contrat

La fin d'un contrat au sein de l'APEAI Ouest Hérault est accompagnée avec la même **rigueur** et la même **considération** que les autres étapes de la vie professionnelle. Qu'il s'agisse d'un départ volontaire, d'une fin de CDD ou d'une rupture anticipée, nous veillons à préserver la **qualité** de la relation jusqu'au terme du parcours.

Respect des obligations légales et conventionnelles

Nous appliquons strictement les dispositions de la Convention Collective Nationale 66, notamment en matière de :

Préavis et délais réglementaires

Remise des documents de fin de contrat

Entretien de départ systématisé

Un entretien de fin de contrat est proposé à chaque salarié quittant l'association. Il permet :

- De recueillir son retour d'expérience sur son parcours au sein de l'APEAI,
- De comprendre les raisons du départ et d'en tirer des pistes d'amélioration,
- De maintenir un lien professionnel de qualité, dans une logique de réseau et de respect mutuel.

Accompagnement à la reconversion

Lorsque cela est pertinent, nous mettons en place un accompagnement personnalisé :

Vers des opportunités internes ou dans d'autres structures partenaires

Dans le cadre d'une reconversion professionnelle

À l'APEAI Ouest Hérault, chaque fin de parcours est abordée avec bienveillance et professionnalisme, en cohérence avec nos engagements humains, sociaux et éthiques.

Un lien professionnel au-delà du contrat

Nous considérons que la fin d'un contrat ne signifie pas la fin de la relation. Celle-ci peut se transformer, s'interrompre temporairement puis se renouer à travers de nouvelles opportunités professionnelles, en interne ou via nos réseaux partenaires.

Ainsi, chaque fin de contrat à l'APEAI Ouest Hérault est abordée comme une transition respectueuse, humaine et porteuse de nouvelles perspectives.

12. Suivi et mise à jour

Notre politique des ressources humaines est un document vivant, conçu pour s'adapter aux **réalités** du terrain, aux **attentes** des professionnels et à l'**évolution** du secteur médico-social.

Un pilotage régulier et structuré

La politique RH de l'APEAI Ouest Hérault fait l'objet :

- D'une révision systématique tous les deux ans minimum,
- D'un rapport d'activité annuel, incluant une partie RH,
- De la présentation d'un bilan social devant le Conseil d'Administration.

Ces éléments assurent une traçabilité de nos actions RH, une évaluation continue de nos engagements et une transparence dans la gouvernance associative.

Une politique RH évolutive et réactive

Nous veillons à intégrer en temps réel :

- Les évolutions légales et réglementaires,
- Les modifications conventionnelles (CCN 66),
- Les enjeux émergents du secteur médico-social.

Ce suivi permet de garantir une cohérence globale entre notre vision stratégique, nos pratiques RH et les réalités professionnelles de nos équipes sur le terrain.

Cette démarche d'amélioration continue incarne notre volonté d'aligner l'organisation RH sur les **valeurs**, les **besoins** et les **défis** de notre mission sociale.

CONCLUSION

À travers cette politique RH, l'APEAI Ouest Hérault réaffirme son engagement à placer **l'humain au cœur de chaque action**. Qu'il s'agisse des personnes accompagnées ou des professionnels impliqués à leurs côtés, notre approche repose sur des valeurs de **solidarité**, de **respect**, **d'écoute** et de **professionnalisme**.
Chaque collaborateur, chaque établissement, chaque service et chaque projet contribue à construire un avenir plus **inclusif**, fondé sur le **soutien mutuel** et la **reconnaissance** des singularités de chacun.
Notre politique RH est un levier stratégique : elle structure nos **engagements**, soutient la **qualité de l'accompagnement** et garantit la **pérennité de notre action** au service des personnes en situation de handicap. Elle vise également à valoriser les femmes et les hommes qui donnent vie à notre mission chaque jour, en leur offrant un **environnement de travail porteur de sens, de développement** et **d'épanouissement**.

Politique Ressources Humaines - Paie

Dans le prolongement de son engagement pour une société plus inclusive et du respect des droits fondamentaux, l'APEAI Ouest Hérault place au cœur de sa politique de rémunération :

- La transparence,
- L'équité,
- La rigueur,
- L'éthique.

Celle-ci s'inscrit pleinement dans notre démarche de ressources humaines, au service du **bien-être au travail** et de la **reconnaissance de l'investissement** professionnel de nos équipes.
Notre objectif est de garantir un traitement juste et conforme aux dispositions de la Convention Collective Nationale 66, tout en tenant compte des **spécificités** de nos métiers et des **évolutions** du secteur médico-social.
À travers cette politique, nous affirmons notre volonté de **valoriser** les compétences, de **sécuriser** les parcours professionnels et de **renforcer** la relation de confiance entre l'association et ses salariés.

1. Modalités de versement

Les salaires sont versés mensuellement, par virement bancaire, le dernier jour ouvré de chaque mois. Chaque collaborateur reçoit un bulletin de paie comportant :

Des obligations légales

L'ensemble des éléments de rémunération

Les cotisations sociales

Les éventuelles primes ou indemnités liées à son activité

Ce document est transmis sous **format électronique** aux salariés ayant opté pour cette modalité, et en version papier pour les autres. Dans une logique de responsabilité sociétale et environnementale, l'association s'engage progressivement **vers la digitalisation** complète des documents administratifs liés aux ressources humaines.

2. Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Dans le cadre de ses obligations légales, l'APEAI Ouest Hérault procède chaque mois à **l'établissement** et à **la transmission** de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Ce dispositif automatisé permet de communiquer **l'ensemble des éléments** de paie aux organismes sociaux concernés (URSSAF, caisses de retraite, prévoyance, assurance maladie, etc.), afin de garantir le **calcul** et le **maintien** des droits sociaux des salariés.

Cette démarche contribue à la **fiabilité** des informations transmises, à la **sécurisation** des parcours professionnels et à la **continuité** des droits en matière de santé, de retraite et de protection sociale.

3. Composition de la rémunération

La rémunération comprend :

Salaire de base auquel peuvent s'ajouter des éléments variables

- **Les indemnités de sujétion**
- **Les heures travaillées les dimanches et jours fériés**
- **Gratification prévue par les accords internes ou la convention collective**

Le calcul de ces éléments est effectué avec rigueur, dans le respect des règles en vigueur.

4. Soutien financier et accompagnement en cas d'arrêt de travail

Consciente des **difficultés financières** que peuvent rencontrer certains collaborateurs, l'APEAI Ouest Hérault permet, sur demande, le **versement d'acomptes** en cours de mois. Cette mesure vise à offrir une souplesse **adaptée** aux besoins individuels, dans un esprit de **solidarité** et **d'écoute**.

Par ailleurs, pour les salariés ne bénéficiant plus du **maintien intégral** de leur rémunération en cas d'arrêt de travail, l'association :

Reverse les indemnités journalières de prévoyance reçues,

Sous forme de versements complémentaires,

Effectués environ tous les quinze jours.

À chaque arrêt de travail nécessitant une **déclaration**, le service des ressources humaines procède systématiquement à une **demande de prestation d'indemnités journalières** auprès de notre organisme de **prévoyance**, **AG2R**.

En cas **d'invalidité** ou **d'incapacité**, un contact personnalisé est établi avec le salarié afin de l'accompagner dans la **constitution** de son dossier. Cette prise en charge individualisée permet d'assurer une r**éponse rapide** et **adaptée**, dans le **respect des droits** et avec une **attention particulière** portée au parcours professionnel.

5. Confidentialité des données

La confidentialité des données salariales est **strictement assurée**. Seules les personnes habilitées au sein du service **des ressources humaines** ou de **la direction** ont **accès** aux informations relatives à la paie.

6. Portail salarié en ligne

Dans une volonté de **modernisation** et de **simplification** des démarches administratives, l'APEAI Ouest Hérault met à disposition de chaque collaborateur un **portail salarié en ligne personnel**.

Cet espace sécurisé permet :

De consulter son planning individuel ainsi que celui de son équipe,

Et de faciliter ainsi la coordination et la visibilité sur l'organisation du travail.

À terme, **l'ensemble des documents administratifs** liés à la vie professionnelle (bulletins de paie, contrats, attestations, etc.) seront **accessibles** depuis ce portail.

Le salarié peut également y effectuer ses modifications administratives en toute autonomie :

- État civil,
- Adresse postale,
- Coordonnées bancaires (RIB),
- Et toute autre mise à jour utile.

Les demandes **d'autorisation d'absence** sont directement **transmises** à la direction via ce portail, et les réponses sont **consultables** sur le même espace. Il est également possible d'y formuler des **demandes d'acompte** ou de **solliciter des attestations** auprès du service des ressources humaines. Ce dispositif vise à **renforcer l'autonomie** des salariés, à **fluidifier les échanges** et à **garantir une meilleure traçabilité** des démarches.

7. Annualisation du temps de travail

L'APEAI Ouest Hérault fonctionne selon un **système d'annualisation** du temps de travail, avec une période de référence allant du **1er juin au 31 mai**.

Ce dispositif permet :

- Une organisation souple et adaptée aux besoins des structures,
- En offrant aux salariés des aménagements de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année.

À l'issue de cette période, les compteurs **d'annualisation positifs sont intégralement rémunérés**, incluant les **heures complémentaires** ou **supplémentaires effectuées**. En revanche, dans un souci de bienveillance et de stabilité financière, **les compteurs négatifs ne font l'objet d'aucune retenue sur salaire**. Cette approche traduit notre volonté de **concilier exigence** professionnelle et **respect** des réalités individuelles.

8. Gestion des fins de contrat

Dans le cadre de la gestion des fins de contrat, l'APEAI Ouest Hérault veille à assurer un traitement administratif **rigoureux** et **respectueux** des délais.

Le dernier bulletin de salaire ainsi que le solde de tout compte sont :

- Soit versés le 15 du mois suivant la sortie,
- Soit en même temps que le versement des salaires mensuels, selon le calendrier de paie en vigueur.

Les documents de **fin de contrat** — certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation France Travail — sont remis en **mains propres** au salarié dans un délai de **cinq jours ouvrés** suivant la date de fin de contrat. Cette organisation garantit une **clôture transparente** et **conforme aux obligations légales**, tout en témoignant de notre **volonté d'accompagner** chaque collaborateur jusqu'au terme de son parcours au sein de l'association.

CONCLUSION

À travers cette politique, l'APEAI Ouest Hérault réaffirme son **engagement à reconnaître** le travail de ses collaborateurs, **à sécuriser** leur parcours professionnel et **à renforcer** la confiance dans la gestion administrative de leur rémunération. Chaque étape — du versement mensuel à l'accompagnement en cas d'arrêt de travail, jusqu'à la clôture d'un contrat — est pensée pour conjuguer **rigueur**, **bienveillance** et **respect** des droits. Cette approche globale traduit notre **volonté de construire une relation durable**, **équitable** et **humaine** avec l'ensemble de nos équipes.

ANNEXES

1. Sensibilisation au Handicap au Travail

Nous nous engageons pour une **meilleure inclusion** des personnes en situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible.
Tout au long de l'année, nous menons des **campagnes de sensibilisation**, organisons des **événements** et mettons en place des **actions de prévention** pour **informer**, **déconstruire** les idées reçues et **favoriser** un environnement de travail bienveillant.

La **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap** (SEEPH) : Nous participons activement à cette évènement à travers des actions de **sensibilisation** et de **prévention**.

Le **Duoday :** Nous prenons également part à cette évènement en accueillant des personnes en situation de handicap souhaitant **découvrir nos métiers**, afin de promouvoir leur **intégration** professionnelle et **lever** les barrières à l'emploi.

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
LADAPT / Agefiph / FIPHFP

DuoDay

Les **lundis du handicap** : Tous les 2èmes lundi de chaque mois un mail est envoyé à l'ensemble des salariés afin de découvrir une nouvelle case de **sensibilisation** à le handicap au travail En partenariat avec Bbird.

BBIRD

Les **Ambassadeurs Exosquelette** : Dans chaque établissement et service, 2 salariés ont été formés à la **sensibilisation** au handicap. Ils ont découvert des **outils**, des **activités** et des **bonnes pratiques** à mettre en place au sein de leur équipe. Leur rôle ? Devenir de véritables **ambassadeurs** de cette démarche, pour **relayer** les actions, **favoriser** l'écoute, et **contribuer** à un environnement de travail plus ouvert et inclusif. En partenariat avec Prévent'Eure.

PREVENT'EURE
Métiers de Prévention et Formations

Nous sommes aux côtés des salariés concernés pour les **accompagner**, les **soutenir** et les **aider**, en partenariat avec des acteurs spécialisés.
Une **référente** Handicap, **Mme Sophie Mahous**, est également à leur écoute pour répondre à leurs besoins et les orienter si nécessaire.

2. Prévention des addictions : un engagement chaque année

Nous organisons des **actions de prévention** sur le thème des **addictions**, pour **informer**, **sensibiliser** et **protéger** la santé de tous.

Ces actions sont adaptées selon les enjeux de chaque période :

- En 2024 : focus sur les drogues, médicaments et alcool,
- En 2025 : sensibilisation aux addictions aux jeux et aux écrans.

Notre objectif est de **prévenir** les risques, de **favoriser** le dialogue au sein des équipes, et d'**accompagner** toute personne en difficulté, en lien avec nos partenaires spécialisés.
Ces temps d'échange permettent de créer un environnement de travail plus **sain**, **ouvert** et **bienveillant**, où chacun peut trouver écoute et soutien.

3. Risque routier : agir pour la sécurité de tous

Nous menons des **actions** concrètes pour **prévenir** les risques liés à la route, que ce soit lors des **trajets** domicile-travail ou dans le cadre professionnel.

Ces actions visent à :

- Renforcer la vigilance face aux dangers de la conduite (vitesse, distractions, fatigue, usage de substances),
- Encourager les bons réflexes au volant,
- Sensibiliser de manière pratique et accessible, grâce à des ateliers, animations ou interventions de professionnels.

Notre priorité : **protéger** la sécurité de chacun, tout en **développant** une culture de la prévention partagée par tous les collaborateurs.
Parce que **chaque trajet compte**, nous restons engagés pour une conduite plus sûre, tout au long de l'année.

4. Lanceur d'alerte

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?
Un lanceur d'alerte est une personne physique qui, de bonne foi et sans contrepartie financière, signale ou divulgue des informations concernant :

- Un crime ou un délit,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général,
- Une violation grave et manifeste du droit (international, européen, national) ou une tentative de dissimulation.

Il peut signaler aussi bien des faits dont il a été directement témoin que ceux qui lui ont été rapportés.

Qui peut être lanceur d'alerte ? Cette qualité peut être reconnue à :

- Les membres du personnel, anciens salariés ou candidats à un emploi,
- Les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote,
- Les membres d'instances de direction, d'administration ou de surveillance,
- Les collaborateurs extérieurs, occasionnels et cocontractants (ainsi que leurs sous-traitants et personnels).

Le dispositif de protection des **lanceurs d'alerte** garantit ainsi un signalement en toute **sécurité** et dans le **respect** des droits de chacun.

5. Santé mentale et salariés aidants : nos engagements 2025

Dans le cadre de la Grande Cause Nationale 2025 : la santé mentale, l'APEAI Ouest Hérault **renforce** son engagement pour le **bien-être** de ses salarié(e)s.
Nous allons former un salarié *"secouriste en santé mentale"* par offre, afin de mieux **repérer**, **écouter** et **orienter** les personnes en difficulté.
Nous prendrons également à cœur le sujet des **salariés aidants**, en leur apportant **écoute**, **soutien**, **conseils**, et en les **orientant** vers les solutions d'accompagnement proposées par nos partenaires.
Préserver la santé mentale et **accompagner** chacun dans ses fragilités, c'est **construire ensemble** un environnement de travail plus **humain** et **solidaire**.

5. Politique RH - Accompagnement des futurs salariés retraités

Dans le cadre de notre engagement à **soutenir** nos collaborateurs tout au long de leur carrière, nous mettons en place un dispositif spécifique pour **accompagner** les salariés âgés de 55 ans et plus dans leur **préparation à la retraite**.

Nous organisons **régulièrement** des réunions d'information destinées aux **salariés âgés de 55 ans et plus**. Ces sessions ont pour objectif de présenter les différentes étapes de la retraite, les démarches administratives, ainsi que les dispositifs d'accompagnement disponibles.

Suite à ces réunions, chaque salarié concerné a la possibilité de **bénéficier** d'un **entretien individuel** en distanciel avec un **conseiller dédié**. Ce rendez-vous personnalisé permet d'aborder les questions spécifiques à la situation de chacun, d'apporter un accompagnement sur mesure, et de répondre aux éventuelles préoccupations.

Nous proposons également la possibilité de recourir à la **retraite progressive**, permettant aux salariés de **réduire** leur temps de travail tout en **maintenant leurs avantages sociaux**. Ce dispositif vise à faciliter une transition douce entre activité professionnelle et retraite, en conservant un équilibre adapté aux besoins individuels.

Dans une démarche de **prévention** et de **sécurité**, nous organisons pour les salariés âgés de 58 ans et plus des **sessions de sensibilisation** aux gestes qui sauvent. Ces formations visent à renforcer leurs connaissances et leur capacité à intervenir efficacement en cas d'urgence, contribuant ainsi à un environnement de travail plus sûr.

6. Favoriser le bien-être au travail

Nous participons à la Semaine de la QVCT parce que nous sommes convaincus que la qualité de vie au travail est essentielle pour le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs.

Nos partenaires

- AG2R La mondiale
- Malakoff Médéric
- et bien d'autres...

Ce que nous offrons :

- Des webinaires informatifs
- Des ressources adaptées

Mais notre engagement ne s'arrête pas là : tout au long de l'année, nous vous tenons informés via vos adresses professionnelles des aides, prestations et services disponibles pour vous accompagner au quotidien.