

RAPPORT ANNUEL COMMISSION RESSOURCES HUMAINES

Période du rapport	Mai 2025 à mai 2026
Pilotes Co pilote professionnel	Pilote : Administrateur responsable de la commission : Béatrice LE HENAFF Co-pilote professionnel : Directrice Ressources Humaines
Composition	Membres : <ul style="list-style-type: none"> Directrice des Ressources Humaines, Béatrice LE HENAFF (Vice-Présidente) 2 administratrices (Nathalie JUNG et Monique POILLOT), 3 Directeurs.trice de pôle, Directrice générale.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Objectif 1 : Ecrire un plan de politique RH. Objectif 2 : Attirer, fidéliser, valoriser l'engagement des équipes. Objectif 3 : Faire évoluer les talents et l'expertise des professionnels en adéquation avec l'évolution des besoins du public accompagné. Objectif 4 : Améliorer la cohérence et l'équité managériale/assurer un climat social apaisé. Objectif 5 : Limiter le recours à l'intérim et tout particulièrement le recours à l'intérim commercial / fluidifier l'intégration de ces professionnels aux équipes.
Dates des réunions	<ul style="list-style-type: none"> Le 22/10/2025 Le 31/03/2026
Intitulés des thèmes abordés	<ul style="list-style-type: none"> Le 22/10/2025 <ul style="list-style-type: none"> - Note de cadrage de la commission Rh - Négociation en cours GEPP – Sherpas - Obligation de développer une politique de logement avec ActionLogement Le 31/03/2026 <ul style="list-style-type: none"> - Accord cadre Adecco Médical - Procédure recours à l'intérim - Signature Accord GEPP - Procédure Sherpa & entretiens de parcours professionnels
Synthèse des travaux conduits	<p>-Accord collectif d'entreprise pour la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) finalisé et signé avec les Organisations Syndicales (FO-CFDT) : il est entré en vigueur au 01.01.2026 et se terminera le 31.12.2028. L'accord GEPP répond à un besoin d'adaptation des compétences des équipes aux évolutions des métiers et des organisations.</p> <p>L'accord vise à développer les compétences des salariés grâce à des parcours professionnels sécurisés et un accompagnement tout au long de la carrière. Il prévoit des dispositifs spécifiques pour les jeunes, les fins de carrière, les reconversions et l'emploi des salariés en situation de handicap.</p> <p>-Présentation procédure de mise en œuvre des Sherpas en cours La procédure « Sherpa » vise à structurer et harmoniser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés chez Alpysia, afin de favoriser leur intégration au sein des équipes. Elle repose sur la désignation d'un salarié expérimenté chargé d'accompagner, former</p>

et suivre le nouveau collaborateur pendant une période de 2 mois (durée de la période d'essai).

Le dispositif implique l'encadrement et s'appuie sur des outils de suivi afin de garantir la qualité de l'intégration, du travail et des accompagnements.

-L'entretien de parcours professionnel finalisé est en cours de présentation aux Chefs de service.

Le support d'entretien de parcours professionnel est un outil structuré permettant d'organiser le dialogue entre le salarié et son responsable sur son évolution professionnelle.

Il couvre différentes situations (embauche, reprise, mi-carrière, fin de carrière) et permet d'analyser le parcours, les compétences, les besoins et les perspectives d'évolution.

L'entretien aboutit à un plan d'actions (formations, accompagnements...) et s'appuie sur des dispositifs comme le Compte Personnel de Formation et le Conseiller en Evolution Professionnel, avec un suivi jusqu'à un bilan à 8 ans.

-La rédaction d'une politique de logement avec Action logement finalisée

La politique de logement d'Alpysia repose sur un système de 560 points attribués selon trois niveaux d'urgence afin de prioriser les demandes de relogement des salariés.

Les situations les plus critiques (sans logement, échéance imminente, enfants à charge) bénéficient du plus grand nombre de points, tandis que les situations plus stables sont moins prioritaires. Ce dispositif vise à garantir traitement transparent et adaptée aux besoins réels des salariés.

Il permet ainsi d'assurer des conditions de logement sécurisées tout en traitant en priorité les situations les plus urgentes (Dans le parc de logement disponible).

-L'Accord cadre Adecco Médical signé et entré en vigueur au 01.04.2026

Il permet de cadrer les coûts de gestion appliqués par profil d'intérimaire. Cet accord va plus loin que l'Accord négocié entre Nexem et Adecco Médical, en introduisant une Remise sur le Chiffre d'Affaires qui sera calculée en fin d'année.

-La procédure de recours à l'intérim : L'objectif de cette procédure est de définir un cadre commun de recours à l'intérim, d'harmoniser les pratiques entre tous les établissements et services, tout en garantissant la continuité de service, la sécurité des usagers et des professionnels, et en maîtrisant les coûts.

Une procédure globale à l'ensemble des établissements a été rédigée. Elle doit être complétée par les pôles qui doivent préciser les ratios d'équipes/dispositifs, groupes.