

Livret d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels



EDITO

Bienvenue à l'APAJH du NORD,

Nous sommes ravis de t'accueillir au sein de notre équipe !

Tu es au bon endroit pour agir pour la citoyenneté, l'inclusion par le travail, l'habitat et l'autodétermination des personnes en situation de handicap. En nous rejoignant, nous te faisons confiance pour apporter ton talent à l'amélioration de l'accompagnement qui est au cœur de notre action et pour laquelle nous mettons toute notre énergie.

Au sein de l'association, la coopération est la clé de notre réussite et source de nos organisations et fonctionnement. Cette coopération est vue au sens large et présente dans tous les espaces : de la gouvernance composée de bénévoles, qu'avec la dirigeance, les professionnels, les personnes accompagnées et leurs familles.

Nous croyons fortement en la force du travail d'équipe, dans laquelle chaque professionnel est acteur du projet associatif qui se veut solide et cohérent. Nous développons l'autonomie et la responsabilisation de chacun pour co-construire notre vision. Nous croyons en la richesse des idées et la diversité des perspectives. Ton implication et ta créativité sont les bienvenues pour contribuer à l'édifice commun.

Nous sommes impatients de te voir grandir professionnellement et t'épanouir dans ton projet à nos côtés.

Ce livret d'accueil a été réalisé par le collectif RH afin de faciliter ta prise de fonction et te permettre d'avoir une vision globale de l'APAJH du NORD. Il est un support et une base à l'échange, n'hésites pas à solliciter ton manager de proximité, les services supports pour toute question.

Encore une fois bienvenue dans notre équipe !

Thomas CARPENTIER
Directeur des Ressources Humaines



Le mot du Président et de la Directrice Générale



Madame, Monsieur,

Nous sommes très heureux que vous ayez choisi notre association pour y exercer votre talent au service des personnes en situation de handicap.

L'Association Départementale APAJH est forte de ses valeurs (laïcité, citoyenneté, solidarité), de son histoire (plus de 50 ans), de l'engagement de ses militants bénévoles, de l'expertise de ses 1000 collaborateurs au service de 1000 personnes accompagnées dans ses 18 établissements et services situés sur la Métropole de Lille, au cœur du Cambrésis et de l'Avesnois.

Notre projet associatif 2021-2025 détermine les grandes orientations qui guident notre action, avec en particulier vouloir libérer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap en miroir duquel se travaille celui des professionnels dans une organisation plus libérée et plus agile. L'autodétermination[1] et la coopération[2] se complètent ainsi pour apporter une meilleure réponse aux attentes de chacun.

Comme chaque personne en situation de handicap accompagnée, chaque salarié est unique pour notre association.

Aujourd'hui vous avez rejoint l'APAJH du Nord et vous en devenez l'un de ses ambassadeurs. Vos compétences et vos qualités professionnelles enrichiront notre collectif et le collectif vous apportera son expertise et son savoir-faire pour les développer en toute autonomie et responsabilité. Nous souhaitons que vous puissiez vous épanouir professionnellement dans l'exercice de vos missions.

Nous sommes à votre écoute pour qu'ensemble, nous puissions aller plus loin dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Bienvenue à l'APAJH du Nord,

Olivier BIREMBAUX
Président

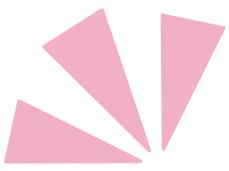


Nathanaëlle DEBOUZIE
Directrice Générale



[1] Lors du 46ème Congrès de la fédération APAJH à Lille le 17 juin 2023, le texte sur l'autodétermination a été voté à l'unanimité des militants présents.

[2] Ensemble, dans le cadre du projet commun, réfléchir, décider et agir, en confiance et en coresponsabilité, en additionnant nos richesses individuelles - Définition de la coopération issue de la 1ère décision coopérative prise lors du séminaire des 29 et 30 juin 2022 des cadres et des administrateurs - APAJH Nord



SOMMAIRE

- L'APA JH du NORD c'est quoi ?
- La coopération
- Politique RH
- Politique Qualité Développement
- Outils et supports de communication
- JAINP
- Le temps de travail
- Les congés
- Les absences
- La rémunération
- Mutuelle et prévoyance
- Santé et QVCT
- Politique QVCT
- Gestion des talents
- Expression directe et collective
- Dialogue social



L'APAJH du NORD c'est quoi ?

L'APAJH du Nord est une association laïque à but non lucratif, qui a été créée en 1970. L'association accueille plus de 1000 personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, sur le territoire du Nord. Les établissements, services et entreprises sont implantés à Caudry, Le Cateau-Cambrésis, Le Quesnoy, Avesnelles et Lille.

Elle se donne pour mission de faire aboutir la reconnaissance de la citoyenneté pleine et entière des personnes qu'elle accompagne.



Laïcité

Solidarité



Citoyenneté

Primauté de la personne



1000 personnes accompagnées



+ de 20 établissements et services



12 administrateurs



1000 professionnels



Projet associatif 2021-2025

« Pour un réel parcours inclusif : un accès à tout, pour tous, avec tous »

Adaptation de notre communication aux nouvelles technologies

- continuer la transformation de l'offre
- Rendre plus visible la qualité et l'utilité de l'action associative

- faciliter l'autodétermination des personnes
- Développer une offre innovante, décloisonnée et coordonnée
- Favoriser l'expression et la participation des personnes accompagnées
- Développer l'entraide mutuelle et la pair aidance

Notre projet associatif en bref



- Encourager les initiatives et les porteurs de projet
- Promouvoir un dialogue social de qualité
- Mettre en place du management constructif et transversal
- Poursuivre l'amélioration de la gestion des talents
- améliorer la santé et la QVCT

- Renforcer le réseau des militants
- Renforcer la politique d'ouverture par des actions de sensibilisation, d'information, de formation et l'organisation d'événements
- Accroître la participation des personnes en situation de handicap dans les diverses instances associatives

L'APAJH du NORD c'est des établissements, entreprises et services





L'APAJH du NORD c'est la Coopération

Notre Définition arrêtée de manière coopérative le 30 juin 2022 :

Ensemble, dans le cadre du projet commun, réfléchir, décider et agir en confiance et en coresponsabilité en additionnant nos richesses individuelles



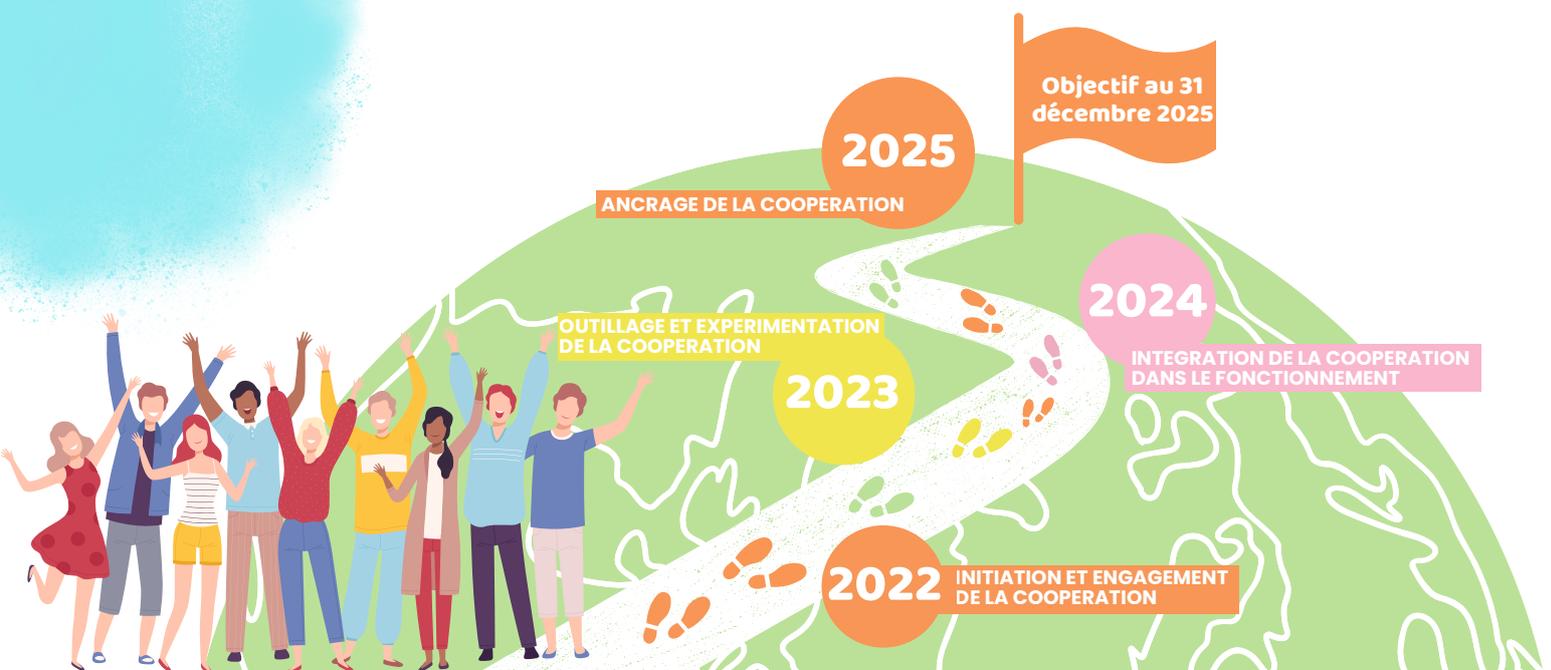
Dans le cadre de la politique RH et en déclinaison du projet associatif, l'association a souhaité travailler la coopération qu'elle développe en miroir de l'autodétermination pour faciliter le changement de culture et s'adapter aux évolutions des nouvelles générations.

La coopération est un mode de collaboration qui s'appuie sur l'intelligence collective visant à développer la posture individuelle avec l'apport de sa singularité et collectif c'est-à-dire dans l'écoute et le respect de chacun. Le professionnel a plus d'autonomie et est responsabilisé dans son travail.

Il permet ainsi la participation de tous aux processus de réflexion aboutissant aux décisions dans une relation de confiance, de respect et d'engagement.

L'objectif principal est de mettre en place une organisation et un fonctionnement permettant de faciliter l'autodétermination.

Chaque professionnel qu'il soit éducateur, aide-soignant, directeur fait partie de l'équipe pluridisciplinaire et contribue au projet. Les managers ne sont plus des experts mais des facilitateurs, ce sont les chefs d'orchestre qui permettent aux experts d'apporter des solutions adaptées aux différents projets ou problématiques.



L'APA JH du NORD c'est une politique RH



Une organisation coopérative, apprenante et responsabilisante

Chaque professionnel a une responsabilité personnelle dans la manière dont il coopère avec les autres, en tant que manager ou en tant que collègue. Les décisions stratégiques, les projets et l'organisation doivent être co-construits en favorisant la transversalité avec un temps d'échange, de débat permettant à chaque professionnel quel que soit son statut et son métier de s'exprimer et d'émettre de nouvelles idées.

Si le professionnel est embauché c'est que l'association lui fait confiance. Elle lui confie alors une mission claire et définie. Ce cadre sécurisé assure sa liberté d'action, son autonomie, l'expression de sa créativité et son interdépendance.

Membre à part entière de l'équipe pluridisciplinaire, la direction des ressources humaines et ses équipes, pilotent, conseillent, et soutiennent sur toutes les questions relatives à la gestion des ressources humaines, sans toutefois se substituer aux responsables compétents.

Tout en fournissant, un soutien administratif de premier ordre, son rôle principal est d'apporter une valeur ajoutée à l'activité de l'association et de jouer un rôle proactif dans chaque situation où sa contribution est requise : une organisation soutenance humaine à sa place. Les procédures et process s'efforceront de garantir une organisation simple, agile et adaptée.

L'accompagnement et le développement des talents

La formation et le partage d'expérience font partie intégrante de notre culture associative. Chaque professionnel, à tous niveaux, est conscient du besoin d'améliorer en permanence ses connaissances et compétences ainsi que de les partager.

L'ambition est de permettre à chacun de s'épanouir professionnellement, de faire coïncider son projet professionnel avec le projet associatif.

Un soin tout particulier est mis sur l'accueil et l'intégration au sein de l'équipe pluridisciplinaire, au sein de l'établissement et/ou service et au sein de l'association. Chaque professionnel développe un sentiment d'appartenance et une activité ouverte vers l'extérieur.

TROIS MOTS
D'ORDRE

ATTIRER

DÉVELOPPER

FIDÉLISER
LES
TALENTS

Des professionnels experts et ambassadeurs

Toutes les énergies sont tournées vers la mission associative, à savoir le meilleur pour la personne accompagnée. Chaque professionnel doit connaître, prioriser et intégrer dans toutes ses actions et décisions le projet ainsi que les valeurs associatives.

Chacun faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire, expert dans son domaine, est l'ambassadeur de la mission dans le cadre de son périmètre et met tout en œuvre pour faire rayonner le projet et les valeurs associatives.

Il questionne, étudie, analyse ses pratiques, s'ouvre sur l'extérieur pour toujours tenter d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Un dialogue social facilité

L'organisation du dialogue social doit permettre un droit à la parole libre et sécurisée de tous professionnels. Développer un dialogue de proximité entre les managers et les professionnels, et maintenir un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

Les temps d'échanges sont préparés et structurés. Les informations sont échangées, la communication développée permettant à chacun de pouvoir se faire son opinion et d'exprimer son avis essentiel à la coopération.

L'amélioration de la qualité de vie au travail intégrée dans toutes les décisions

La qualité de vie au travail est l'affaire de tous. Les actions pour améliorer la qualité de vie au travail sont co-construites et mesurées pour pouvoir en évaluer l'efficacité et les effets.

L'association développe une atmosphère de travail agréable et correspondante aux aspirations des professionnels. Les événements fédérateurs et/ou festifs sont favorisés pour permettre de renforcer les liens et solidifier le sentiment d'appartenance.

Tout en garantissant la continuité de service, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle est favorisée et permet à chaque professionnel de s'épanouir dans son travail et de trouver un véritable équilibre.

Toutes les décisions sont prises en premier lieu au regard de l'amélioration de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et/ou de l'activité du secteur économique et en second lieu au regard de l'amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels.

L'APAJH du NORD c'est une politique Qualité Développement

La politique et la démarche qualité sont portées par la Direction de l'Offre et de l'innovation. L'association dispose d'un responsable qualité, hygiène, sécurité et environnement basé au siège de l'association.

La politique qualité de l'association a été redéfini en mai 2023.

Les objectifs

Les enjeux de la politique sont :

- Améliorer la satisfaction des personnes accompagnées et des familles,
- Améliorer les conditions de travail des collaborateurs,
- Identifier et de maîtriser les coûts de non-qualité,
- Travailler sur l'image des ESMS,
- Traduire et suivre la stratégie associative définie suite au projet associative,
- Développer la culture qualité de l'association,
- Identifier et simplifier nos processus,
- Mesurer et quantifier l'atteinte des objectifs fixés (CPOM, Législation...)
- se conformer aux évolutions législatives

Harmoniser les pratiques et parler un langage commun (actions, projets, procédures, processus, pratiques...) ;

Appliquer le principe d'amélioration continue de la qualité en poursuivant les cycles d'évaluations, en intégrant, questionnant et évaluant régulièrement les recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles et les textes réglementaires concernant la qualité et la gestion des risques ;

Développer le principe de la culture de l'erreur apprenante ;

Permettre le pilotage de l'ensemble des décisions et des actions, identifier l'articulation des ressources, en vue de permettre à notre organisation d'atteindre ses objectifs à moyen ou long terme.

Identifier et prioriser les orientations de formation (par exemple au travers de l'analyse des incidents ...)

Développer l'analyse de pratiques et les échanges des professionnels en établissement et en inter-établissement

Simplifier et coordonner l'évaluation de la qualité et de la satisfaction

Clarifier le processus de gestion des incidents, leur analyse et la traçabilité

Identifier et agir de manière préventive et structurer les éléments liés à la sécurité et gestion des risques habitants / professionnels



POLITIQUE QUALITE





LA COMMUNICATION DE L'APAJH DU NORD S'ARTICULE SOUS DEUX ANGLES :

Communication interne

Faire circuler les informations pour impliquer tous les professionnels, fédérer autour d'un projet et d'une culture communs, valoriser, développer le sentiment d'appartenance.

Communication externe

Mettre en avant notre plus-value afin de se légitimer auprès du plus grand nombre, pour répondre aux besoins des personnes accompagnées.

NOS GRANDS OBJECTIFS :

A l'interne :

- Développer le dialogue au sein de chaque établissement, service et entreprise et également inter-établissements
- Poursuivre la création d'une culture commune
- Développer le sentiment d'appartenance
- Mettre l'accent sur la qualité de vie au travail, au service des personnes accueillies

A l'externe :

- Informer, sensibiliser
- Valoriser l'image de l'association
- Soutenir et valoriser les projets des ESMS
- Développer la coopération et les partenariats
- Agir sur les politiques publiques



NOS OUTILS ET SUPPORTS DE COMMUNICATION

Newsletter

La newsletter mensuelle interne de l'association : Les News de l'APAJH du Nord

Journal de l'association

Info 59 est le journal interne et externe trimestriel de l'association

Le site internet

www.apajhnord.fr

A découvrir également

- Flyer de présentation de l'APAJH du Nord
- Cartographie des ESMS
- Organigramme de l'association

Nos réseaux sociaux :



Les JAINP

Journées d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels

Chaque année, l'association organise des journées d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels, les objectifs sont multiples :

- ➔ Favoriser la connaissance de l'association
- ➔ Favoriser l'échange et le partage entre les professionnels
- ➔ Renforcer notre marque employeur avec une présentation 360 de l'association
- ➔ Informer et communiquer avec les nouveaux professionnels
- ➔ Renforcer le sentiment d'appartenance

Au programme



9h - 9h30 : Petit déjeuner d'accueil

9h30 : Mot d'accueil

10h : Présentation et connaissance des intervenants et des nouveaux professionnels

10h30 :
Présentation de l'APA JH du NORD
Présentation du Siège et des services supports

11h : Le projet associatif 2021 - 2025 + La coopération

11h30 : Présentation de la politique RH + organisation et Gestionnaires RH +
Présentation des Institutions Représentatives du personnel

12h - 12h30 : sensibilisation à la qualité, bientraitance et autodétermination
l'autodétermination

12h30 - 14h REPAS

14h - 16h : Speed Meeting

16h Bilan de la journée + Clôture

16h30 FIN DE LA JOURNEE

Pour qui ?

Professionnels embauchés
en CDI
en CDD + 6 mois



Le Temps de travail

L'accord d'entreprise relatif au temps de travail en date du 31 janvier 2023 régit l'aménagement et l'organisation du temps de travail.

➡ Annualisation du temps de travail pour tous

➡ Forfaits annuels en jours pour les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif (208 jours par an)

Comment fonctionne L'annualisation ?

Chaque année chaque professionnel reçoit le nombre d'heures qu'il doit effectuer sur la période de référence. Au fur et à mesure de l'année il cumule des heures réalisées et en fin d'année le solde entre ce qu'il doit et ce qu'il a réalisé donne les heures supplémentaires ou complémentaires.

Au fur et à mesure de l'année, le professionnel peut poser des heures de récupération permettant d'équilibrer le temps de travail annuel.

Nb d'heures dues = calcul de l'annualisation

Nb de jours calendaire (365 ou 366)
-Nb de samedis et dimanches
-Nb jours ouvrés de congés payés
-Nb de jours fériés tombant un autre jour que le samedi ou dimanche
-Nb jours ouvrés de congés d'ancienneté
-Nb de jours de congés trimestriels
+ une journée de solidarité

= Nb de jours travaillés / 5 jours ouvrés x Temps de travail (35h temps plein)

Exemple du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 pour un temps plein ayant la totalité de ses droits à congés
 $(366-104-25-10+1)/5 \times 35 = 1596 \text{ h}$

Temps de travail

Nb d'heures dues
Nb d'heures réalisées
Solde de l'annualisation

Nb d'heures réalisées = cumul des heures travaillées sur la période annuelle

Solde de l'annualisation = Différence entre les heures que je dois travailler et les heures que j'ai réalisées.

Si solde positif = heures supplémentaires ou complémentaires

Période de Référence = 1er juin n au 31 mai n+1
Comme les congés !

L'association développe la solution octime permettant à chaque salarié de disposer d'une application lui permettant de suivre son temps de travail et faire ses demandes de congés !



Les Congés

Congés payés annuels : Chaque mois de travail effectif permet d'acquérir 2.5 jours ouvrables de congés payés annuels. Cette règle s'applique qu'il s'agisse de professionnels en CDD, en CDI, à temps plein ou à temps partiel.

L'ordre et les départs en congés payés annuels sont communiqués par la direction de chaque établissement, entreprise ou services chaque année

Le décompte pour la pose, s'effectue du premier jour où le salarié aurait dû venir travailler compte tenu de son planning, s'il n'avait pas été en congés payés, jusqu'à la veille de la reprise hors repos hebdomadaire dominical et jours fériés.

Congés d'ancienneté : 2 jours ouvrés par période de 5 ans d'ancienneté dans l'association avec un maximum de 6 jours. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année. Ils sont calculés et posés en jours ouvrés soit du 1er jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille de reprise hors RH, RHD et jour férié.

Congés trimestriels : selon l'établissement dans lequel le professionnel travail et selon son métier, il bénéficie de congés trimestriels pour les 1er, 2ème et 4ème trimestre

Journée loisir : chaque salarié, ayant 1 an d'ancienneté dans l'association au 1er juin de l'année N, bénéficie d'une journée loisir. Cette journée est décomptée en jour ouvré.

Congés enfant malade : sur justificatif médical, par période annuelle de référence, chaque salarié peut bénéficier de 6 demies journées par an et par enfant à charge, dans la limite de 6 jours, avec maintien de salaire, pour les enfants de moins de 13 ans révolu et pour les enfants en situation de handicap de moins de 20 ans révolu.

Congés pour événements familiaux : sur justificatif et en fonction des événements familiaux le salarié peut bénéficier de jours à poser dans les 15 jours de l'événement.



LE DÉCOMPTE DES CONGÉS COMMENT ÇA MARCHE ?



Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	RH	RHD	Travail
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RHD	Travail
CA	CA	CA	CA	CA	RH	RHD	Travail

Si je prends ma semaine en congés payés je pose 6 jours ouvrables

Si je prends ma semaine en congés d'ancienneté je pose 5 jours ouvrés



La pose des congés :

- En jours ouvrables = du dernier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille de la reprise hors Repos Hebdomadaire dominical (RHD) et jours fériés
- En jours ouvrés = du dernier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille de la reprise hors Repos hebdomadaire dominical (RHD), repos hebdomadaire (RH) et jours fériés



Les Absences



En cas d'absence, vous devez prévenir (ou faire prévenir) votre responsable hiérarchique au plus tôt (téléphone ou mail), et transmettre un justificatif le cas échéant dans les 48h.

En cas d'arrêt maladie, vous devez envoyer votre arrêt de travail (ou bulletin d'hospitalisation) sous 48h à votre employeur et à la CPAM

En cas d'accident de travail, vous devez informer (ou faire informer) votre responsable hiérarchique le plus tôt possible afin que l'association puisse réaliser la déclaration qui doit être établie dans les 48h. Une feuille d'accident vous sera remise, elle permet de bénéficier de la prise en charge des soins. Vous devez également faire constater votre état par un médecin qui établira un certificat (qu'il y ait ou non un arrêt de travail).

En cas de maternité, pour pouvoir bénéficier des dispositions conventionnelles notamment jours d'absences, aménagement du temps de travail..., vous devez informer votre responsable hiérarchique par la production d'un certificat médical. Plus la situation est anticipée plus nous pouvons organiser le service et l'éventuel remplacement mais également les éventuels aménagements.

En cas de paternité, la durée de votre congé de paternité et d'accueil de votre enfant est de 25 jours calendaires composé de deux périodes :

1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance

1 seconde période de 21 jours calendaires

Votre congé doit débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de votre enfant et se fait par demande écrite auprès de votre responsable hiérarchique.

En cas d'événement familial (décès, mariage,) vous pouvez bénéficier de jours spécifiques à prendre dans la quinzaine de l'événement. Ces autorisations sont rémunérées et directement listées et prévues dans l'accord temps de travail.



Rémunération : Comprendre ma fiche de paie

ASSOCIATION APAJH 59 ETABLISSEMENT		BULLETIN DE PAIE			
Adresse		Période du 01/08/2023 au 31/08/2023		Le 31/08/2023	
Siret : 30356061900.... NAF :		Base temps de travail mensualisé ex 35h = 151.67 28h = 121.33			
CCN du 15 Mars 1966					
N° Sécurité Sociale	Matricule	Entrée	Horaire Contr. / 151.67		
Emploi		Qualification			
Educateur spécialisé					
Coefficient	Echelon				
615.00	08				
Tableau suivi des congés (année en cours + en cours d'acquisition)					
Congés		A-1	A		Acquis
		Solde	Droit	Solde	Congés Div.
Annuels		0.00	28.00	28.00	7.5
Ancienneté		0.00	6.00	6.00	6.00
Eléments de revenus bruts					
1000	Salaire de base		Base	Taux/Coef.	Coef.
1200	Indemnité sujétion spéciale 9.21%		615.00	3.930	1.00000
2024	Indemnité mensuelle Laforcade Soclo-Educ		2 416.95	9.210	1.00000
Total brut					2 877.55
Cotisations et contributions sociales					
SANTÉ			Base	Taux	Part Salariale
SÉCURITÉ Sociale - Maladie - Maternité - Invalidité - DÉCÈS					201.43
ComplÉmentaire IncapacitÉ-InvaliditÉ-DÉCÈS			2 877.55	1.245	-35.83
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES					108.77
Accident du Travail Maladies Professionnelles					108.77
RETRAITE					
SÉCURITÉ Sociale PlafonnÉe			2 877.55	6.900	-198.55
SÉCURITÉ Sociale dÉplafonnÉe			2 877.55	0.400	-11.51
ComplÉmentaire Retraite			2 877.55	4.670	-134.38
FAMILLE					
Allocations Familiales					99.28
ASSURANCE CHÔMAGE					
Chômage					120.86
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
Forfait social					2.87
Autres contributions patronales					428.85
CSG DEDUCTIBLE DE L'IMPÔT / REVENUS					
CSG / CRDS dÉductible de l'impôt sur le revenu			2 863.01	6.800	-194.68
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE DE L'IMPÔT / REVENUS					
CSG / CRDS non dÉductible de l'impôt sur le revenu			2 863.01	2.900	-83.03
Exonérations, écrÈtement et allÈgements de cotisations					
Total des cotisations et contributions					-657.98
Net social					2 291.22
Net à payer avant impôt sur le revenu					2 219.57
Impôt sur le revenu					
Impôt sur le revenu prélevé à la source			Base	Taux	Montant
6000 Net à payer			2 302.60	5.40	124.34
6989 Sous réserve de l'application de l'abattement					2 095.23
6990 (L3141-4 Code Travail) déterminé en fin de période					
9990 Période interféragée glit vers paie					
Du 01/07/2023 Au 31/07/2023					
Date Paiement	Mode de Paiement		Net à payer (en euros)		
24/08/2023	Virement		2 095.23		
Bases de calcul	S.S. Plafonnée	S.S. Déplafonnée	Retraite Taux 1	Plafond	Heures Payées
Mensuel	2 877.55	2 877.55	2 877.55	3 666.00	151.67
Cumulé	24 412.77	24 412.77	24 412.77	29 328.00	1 215.48
Montants à déclarer	Net Imposable	Avantage nature Logement	Avantage nature Nourriture et Divers	HS et HC nettes défiscalisées	Total versé par l'employeur
Mensuel	2 302.60				4 395.98
Cumulé	19 534.95				37 344.70

Info

Indication grille de rémunération
coeff et échelon

Salaire brut + variables

Les variables sont payées en M+1

Liste de l'ensemble des cotisations

La part salariale est retirée du salaire brute

La part employeur est payée par l'association

Le montant de mes cotisations salariales

Mon Taux d'imposition

Salaire à payer et viré

Pour
Entreprises
adaptées

Document à conserver sans limitation de durée.

Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet www.service-public.fr, rubrique cotisations salariales.

Pour la gestion de votre net social se reporter au portail mesdroitssociaux.gouv.fr.

Calcul du salaire de base les salariés des entreprises adaptées

= 130 premiers points = SMIC + le reste des points x 5.73 € + prime d'ancienneté de 3 à 9%

Exemple : coeff 144 pour 2023 (130 + 14)

= 1747.20 € + 14 x 5.73 = 1827.42 €

Mutuelle

Chaque professionnel de l'APAJH du NORD bénéficie d'une complémentaire santé obligatoire. Ce régime intervient en complément de la sécurité sociale pour couvrir vos dépenses de santé (optique, dentaire, médicaments, visites chez le médecin...). Il est financé par le salarié avec une participation de l'employeur.

En option, vous avez la possibilité d'opter pour l'option famille afin de couvrir vos proches.

Lors de votre embauche, les documents d'affiliation vous sont remis et vous avez la possibilité de demander une dispense d'affiliation dans les cas strictement prévus par l'accord.



Chaque adhérent bénéficie d'un espace VERSPIEREN pour suivre ses remboursements, faire des demandes, ou transmettre des justificatifs de soins.

Prévoyance

Chaque professionnel de l'APAJH du NORD bénéficie d'un régime de prévoyance (pas de bulletin d'adhésion).

La prévoyance est une protection sociale qui intervient en complément du régime obligatoire de la sécurité sociale

Elle compense les pertes de revenus du salarié en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité et permet de maintenir votre niveau de vie dans des circonstances difficiles.

En cas de décès, la prestation correspond notamment au versement du capital décès à vos ayants droits ou à la personne que vous aurez désigné.



IMPORTANT

Si vous souhaitez déroger à la clause contractuelle d'attribution du capital décès, il est nécessaire de compléter la désignation de bénéficiaire en ligne.



Désignation de bénéficiaires en ligne

Désignez simplement les bénéficiaires de votre contrat de prévoyance en cas de décès.

Comment en profiter ?

Sur le site :

apajhnord.ebenefits-prevoyance.fr
Cliquez sur « 1ère connexion » et précisez le code DB23AP



SANTE ET QVCT

L'Association APAJH du Nord affirme son attachement et sa volonté de garantir la santé des professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Pour ce faire différentes mesures et actions sont mises en oeuvres. L'association s'appuie également sur un partenariat étroit avec la médecine du travail.

Les services santé pour les adhérents à la mutuelle :



Deuxième avis médical

Vous ou un de vos ayants-droits êtes touchés par une maladie grave? Demandez l'avis d'un professeur en médecine et recevez un rapport signé en 7 jours

Comment en profiter ?

Créez un compte sur le site : <https://deuxiemeavis.fr/anips>



Téléconsultation

75 médecins généralistes et spécialistes disponibles quand vous l'êtes (24h/24 7 jours/7) par email, téléphone ou vidéo.

Comment en profiter ?

Créez un compte sur le site ou l'application : <https://www.medicindirect.fr/> avec le code APAS969089



2 paires sans reste à charge

Dans le magasin Lunettes Pour Tous de votre choix, profitez de 2 paires de lunettes de vue sur l'ensemble des montures, verres et options proposés.

Comment en profiter ?

Rendez-vous dans l'un des magasins Lunettes Pour Tous avec une ordonnance, votre carte vitale, votre carte de tiers payant.

Anips



welii

Les services santé pour tous



Action sociale

Le fonds social vous apporte une aide et un soutien pour faire face à des événements imprévus et exceptionnels vous mettant en difficulté

Comment en profiter ?

Sur le site : <https://www.anips.fr/actionsociale>



Assistance

Parentalité, déplacement, maladies redoutées, aide aux ados, écoute psychologique, l'assistance vous apporte des solutions au quotidien.

Comment en profiter ?

Au 01 45 16 43 76 en précisant le code 7761



Accompagnement décès d'un proche

Des devis de pompes funèbres en 2h et un accompagnement dans les formalités administratives (de la fermeture du compte en banque au compte Facebook)

Comment en profiter ?

Au 0 806 079 559



Webinaires bien-être

Arrêter de fumer, Mieux manger – Des experts vous sensibilisent sur les mauvaises habitudes du quotidien tous les premiers jeudis du mois de 11h à 12h30

Comment en profiter ?

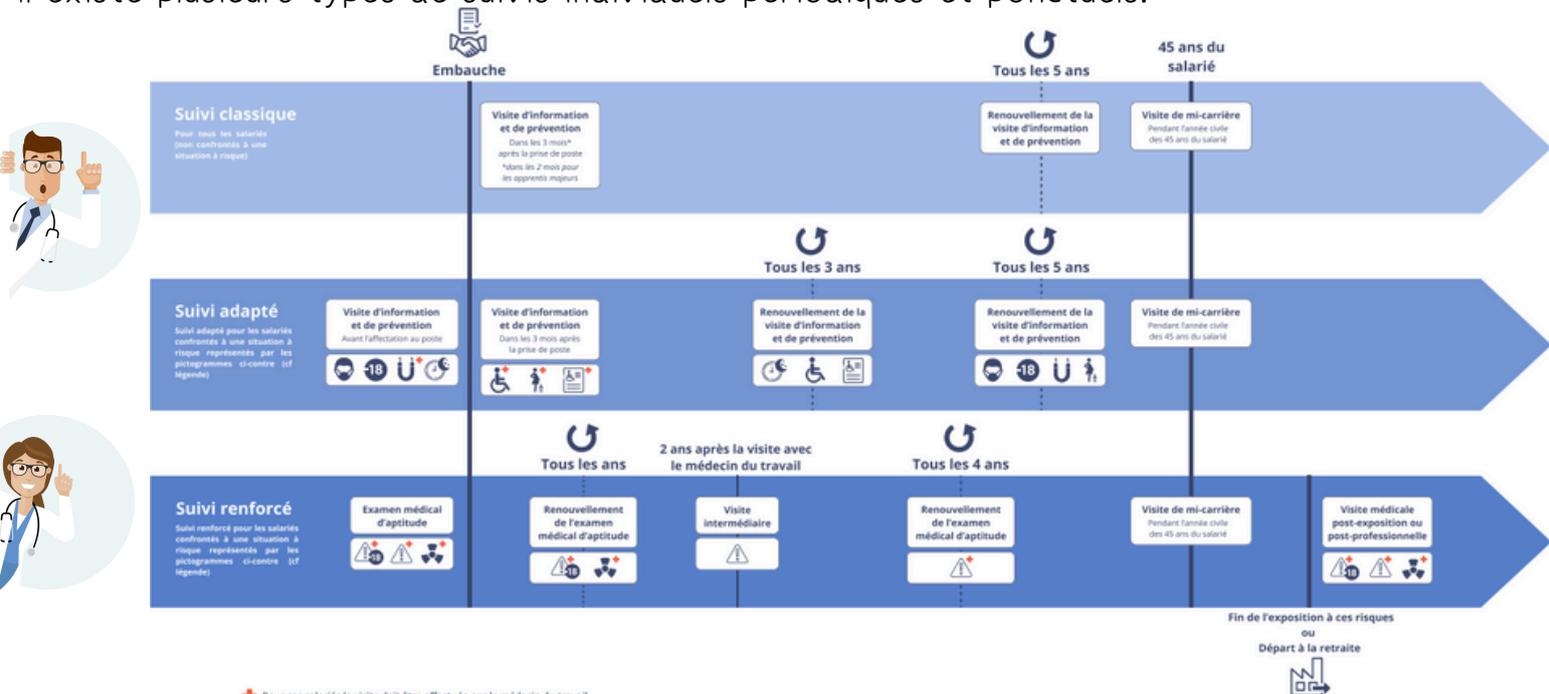
Téléchargez le programme en scannant le QR code



Les rendez vous médicaux de santé au travail

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés est effectué par un professionnel de santé, sous la responsabilité du médecin du travail. Il évalue la relation entre la santé du salarié et son travail. Les visites à la médecine du travail sont organisées par l'employeur mais peuvent être à l'initiative du salarié.

Il existe plusieurs types de suivis individuels périodiques et ponctuels.



DUERP



Dans chaque établissement, entreprise ou service, un DUERP Document unique d'Évaluation des Risques Professionnels est travaillé en coopération avec les référents santé sécurité ainsi que les élus du CSE. Ce document accessible au secrétariat de votre structure référence l'ensemble des risques professionnels auxquels vous pouvez être soumis ainsi qu'un plan d'action avec les mesures de prévention mises en place. Ce document est complété de diagnostics sur les risques psycho-sociaux (violences, stress...) ainsi qu'un diagnostic sur la pénibilité.

Chaque professionnel est rattaché un Comité social et économique dans lequel est mis en place une commission santé, sécurité et condition de travail ou un élu référent en charge de ces questions plus particulièrement.

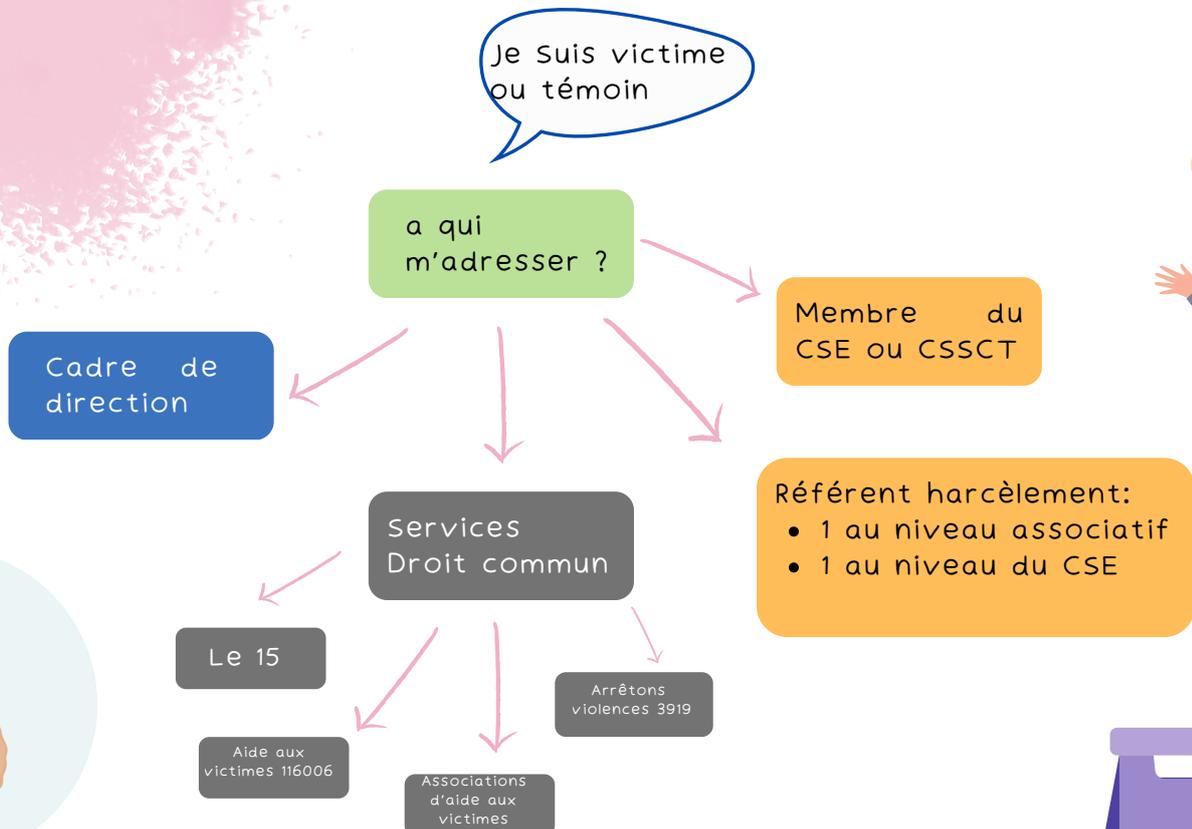
Le Harcèlement sexuel et agissements sexistes

C'est quoi ?

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Agissement sexiste est définie comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.



Politique QVCT

L'APAJH du Nord s'engage dans l'amélioration de la Qualité de Vie et conditions de travail des professionnels.

Tous les deux ans elle réalise une évaluation de la QVCT qui donne lieu à la mise en place de groupes de travail permettant d'arrêter un plan d'action co-construit.

Pour être au plus proche des réalités de chacun, il est important que chaque professionnel réponde au questionnaire.



Lignes de soutien psychologique



L'APAJH du Nord met gratuitement à votre disposition un service de soutien psychologique. Ce service à distance ANONYME - CONFIDENTIEL - GRATUIT est une ligne d'écoute téléphonique qui vous permet d'échanger 7j/7 et 24h/24 sur un moment difficile de votre vie professionnelle, mais aussi personnelle.

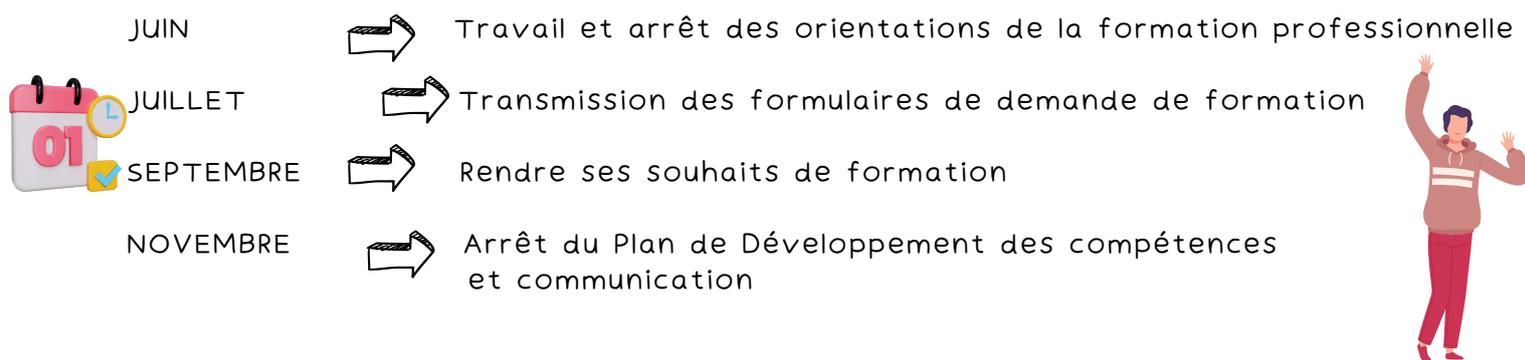


APPELEZ LE 01 45 16 43 76
et fournissez le code 7761

Gestion des Talents

La Gestion des Talents permet d'accompagner le développement de l'association, développer les compétences des professionnels, prévoir la transmission des savoirs, savoirs-faire, accompagner les parcours professionnels.

Chaque année l'association arrête les orientations de la formation professionnelle pour l'année à venir. Ces orientations travaillées avec le CSE Central sont transmises aux professionnels qui sont invités à exprimer leurs besoins de formation. Ces derniers peuvent également être formulés lors de l'entretien professionnel.



Notre politique Rh s'inscrit dans la conviction que la mobilité ouvre le champs des possibles professionnels. elle contribue à nourrir et à accompagner l'évolution des parcours des salariés. Elle se met au service de leur épanouissement tout au long de leur carrière.

Explorer d'autres établissements, entreprises ou services, faire un pas de côté dans une autre fonction, vivre un détachement de quelques mois puis revenir à son poste, réaliser un projet , autant d'expériences qui sont facilitées !

C'est pourquoi l'ensemble des offres d'emplois sont diffusées en interne et directement accessible sur notre site internet. Certaines missions proposées à durée déterminée peuvent permettre aux professionnels de découvrir un autre service, un autre public accompagné et d'autres méthodes.

L'échange

L'entretien professionnel

L'entretien est un temps d'échange entre le salarié et l'employeur permettant de l'accompagner dans son projet et de le faire coïncider avec le projet associatif.

Il permet de faire le point sur les formations réalisées, les besoins de formation et de suivre avec le professionnel son projet à court moyen et long terme.

Fréquence = 1 fois tous les 2 ans

L'entretien de progrès

Ce temps avec le manager permet de faire le point sur la mission, les points forts et les points à améliorer du professionnel.

Cet entretien permet de faire le bilan des objectifs fixés et d'en fixer de nouveaux pour la période suivante. Il permet également de mesurer l'adéquation des aptitudes professionnelles du salarié au regard des exigences du poste.

Fréquence : tous les 1 à 2 ans.

Expression directe et collective

Le droit d'expression des salariés est direct et collectif. Chaque professionnel de l'association peut s'exprimer en présence de ses collègues sans passer par un intermédiaire. Ce droit s'exerce sur la base du volontariat



LIBERTE D'EXPRESSION
Les opinions émises dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement

Domaine du droit d'expression

Le droit d'expression porte sur le contenu, les conditions d'exercices et l'organisation du travail et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité.

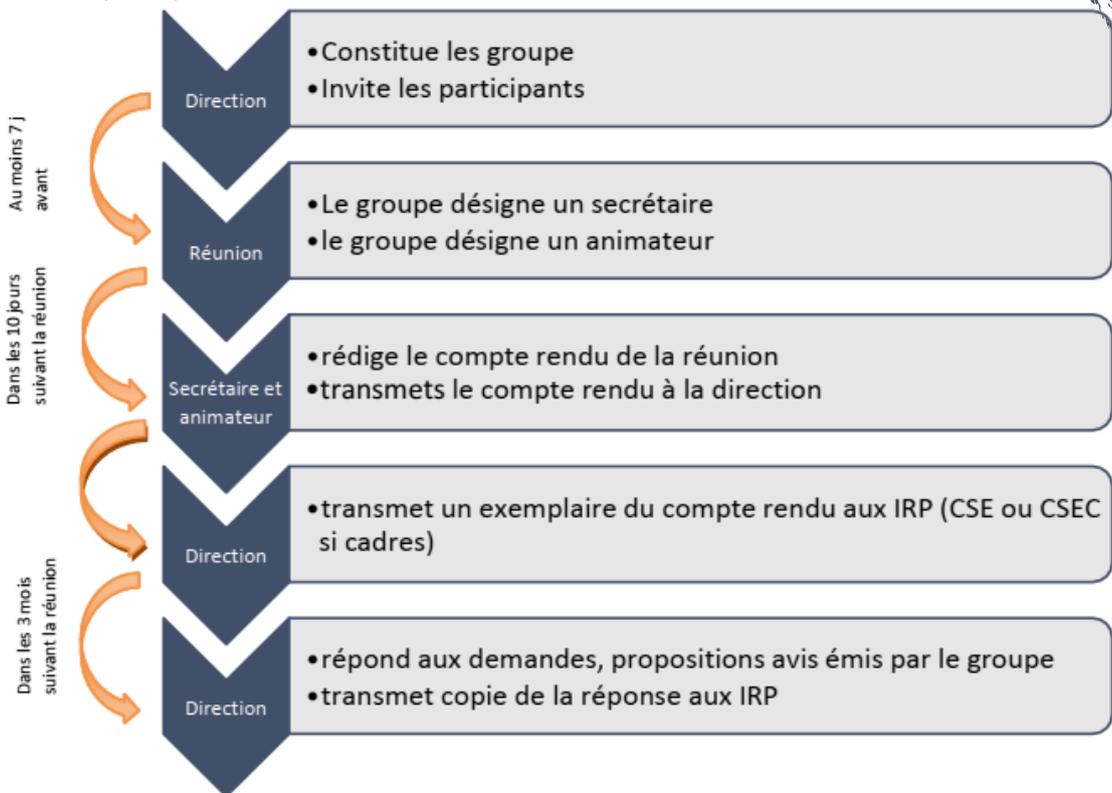
Déroulement de la réunion

La direction définit des groupes. Ces groupes tiennent compte de l'absence de lien hiérarchique entre les membres. Dans chaque groupe d'expression un animateur et un secrétaire sont désignés par le groupe constitué

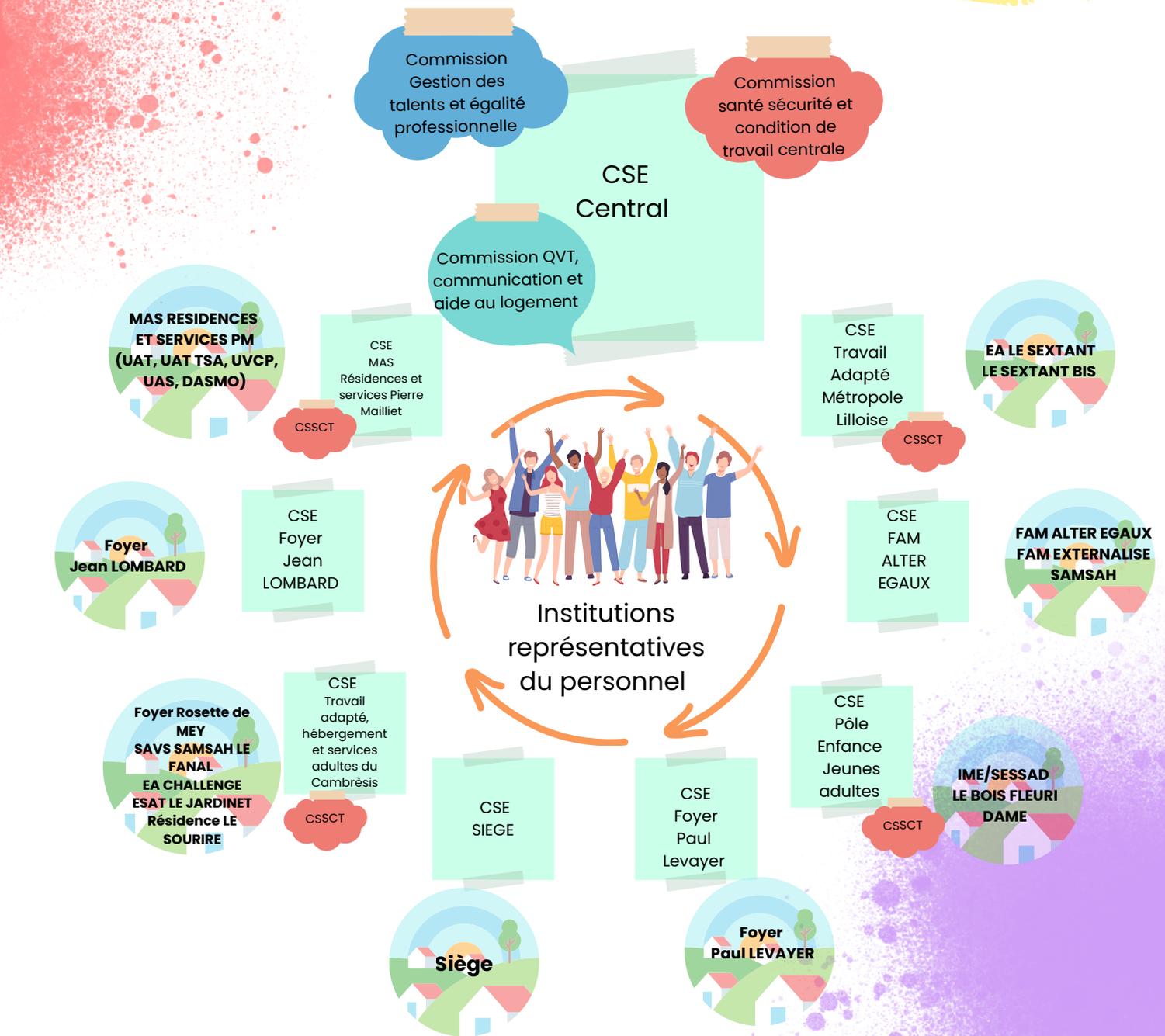


1 réunion par an

réunion 2h max



Dialogue social



CSSCT Commission santé sécurité et conditions de travail

Les Délégués syndicaux

Chaque année, les délégués syndicaux centraux, négocient avec l'employeur notamment sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap



Je suis accueilli (e)
et intégré(e) dans l'équipe



Je suis embauché(e), l'association
me fait confiance

Je me forme
de manière continue et
développe mon expérience



Je suis acteur de mon
parcours professionnel

Je maintiens mon équilibre
vie pro vie perso



Je suis engagé(e) dans ma
mission

Je suis acteur (trice) de la
coopération



J'ai des échanges réguliers
formels, informels et de
qualité avec mon manager

Je suis moteur d'un bien
vivre et travailler ensemble



J'oeuvre pour, la coopération
la citoyenneté et
l'autodétermination

Je me tiens informé de
l'actualité de l'association et
du secteur



Je participe au projet
associatif décliné au sein de
ma structure

Je m'investis dans des
projets



Je suis encouragé(e) à
innover et à être force de
proposition



Bienvenue

”Souhait professionnel ”

*“Si vous n’essayez jamais, vous ne réussirez jamais,
mais si vous essayez, vous risquez de vous étonner vous-même.”*

Charles-Augustin Sainte-Beuve

Ce que je souhaite découvrir, une envie, un projet à mener ... :

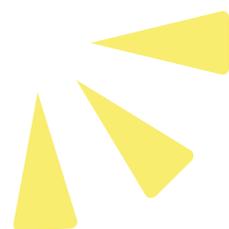
Cette carte vous appartient, c’est votre lien avec votre engagement à l’APAJH du Nord. Vous pourrez la ressortir lors de votre premier entretien professionnel. Elle peut également vous servir de guide lorsque vous pouvez douter.



APAJH
Nord



« Pour un réel parcours
inclusif : un accès à tout,
pour tous, avec tous »



« Pour un réel
parcours inclusif :
un accès à tout,
pour tous, avec
tous »

Contact

8 bis rue Bernos 59000 LILLE

Mail : asso@apajhnord.fr

03 20 43 96 11

www.apajhnord.fr

