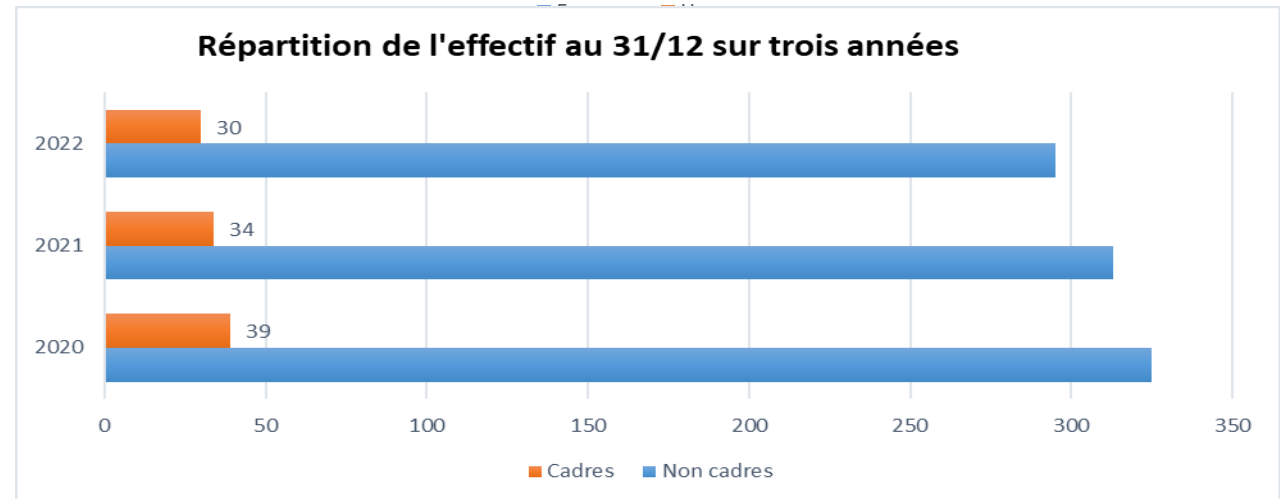
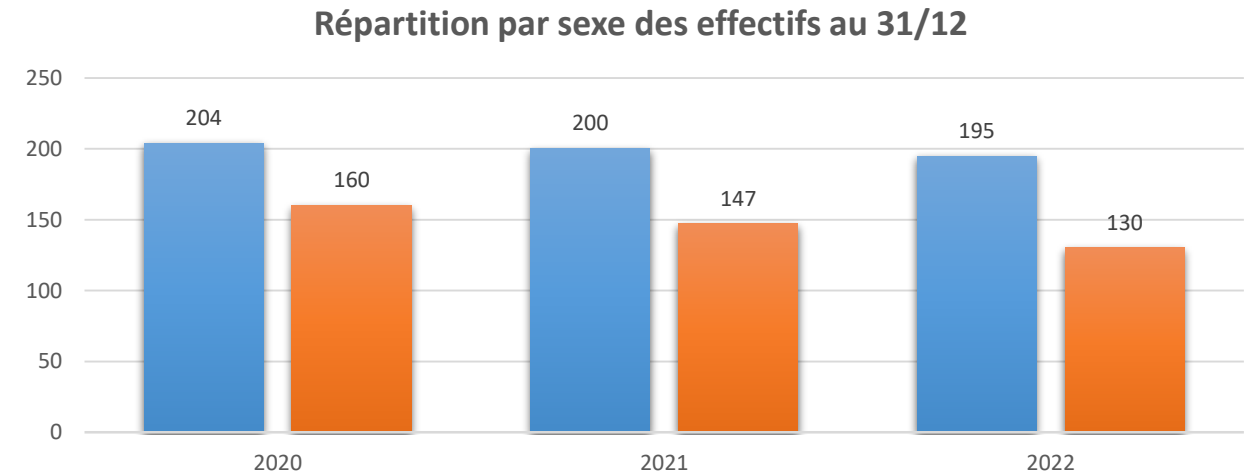
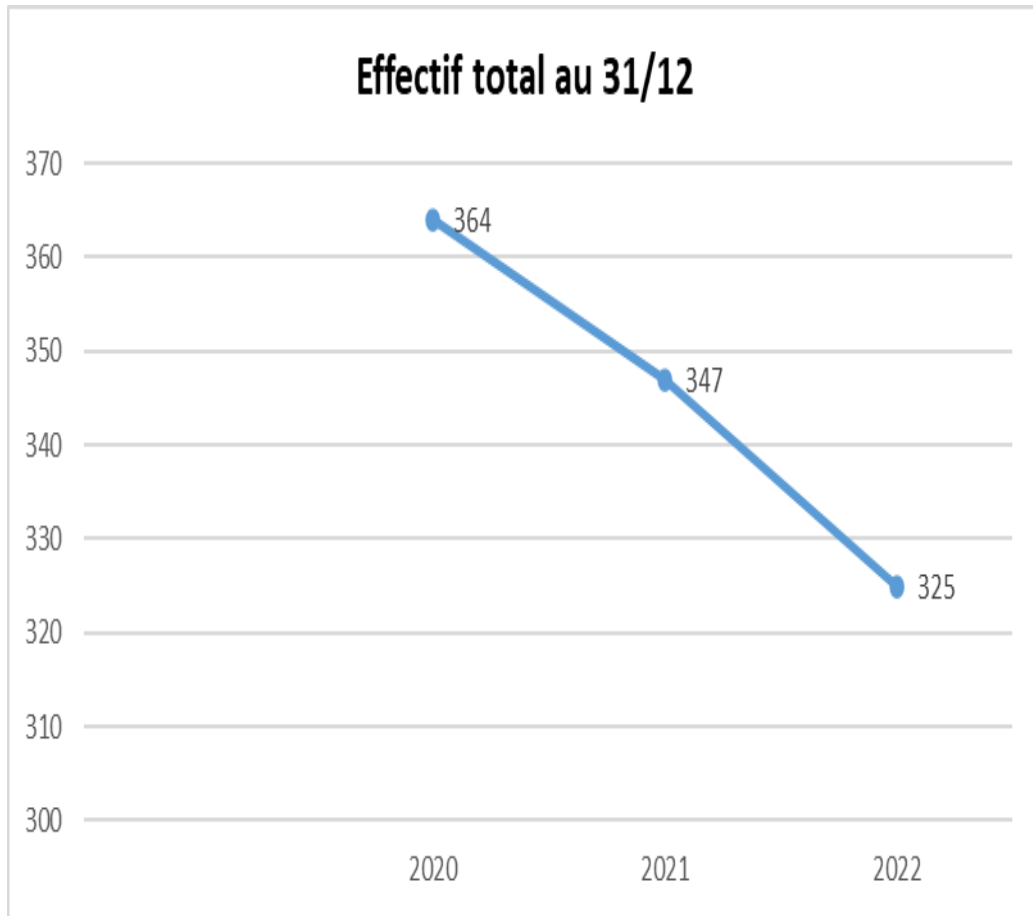


BILAN SOCIAL 2022



Association d'Action Educative et Sociale

Effectif au 31/12 : 325 salariés



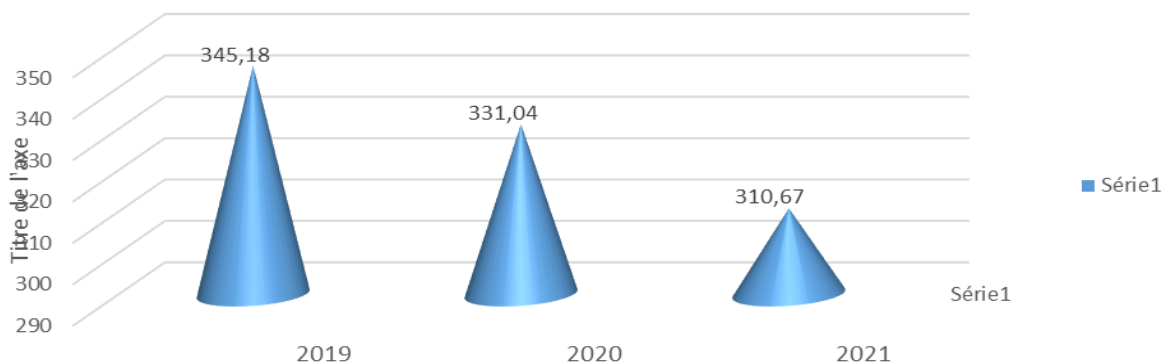
Un effectif au 31/12 en baisse.

L'effectif féminin qui était en stable sur les 3 dernières années est également impacté, l'effectif masculin est en baisse toutes CSP confondues.

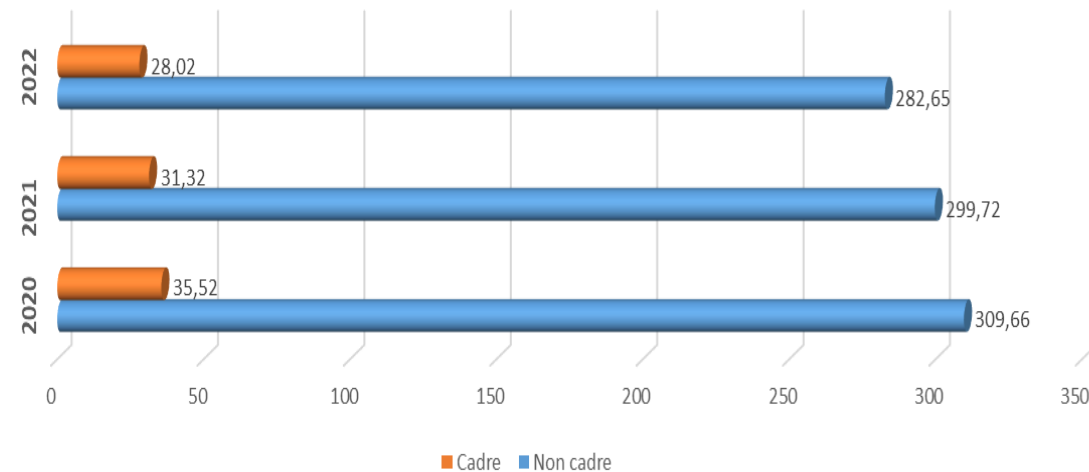
L'effectif cadre en baisse est en lien avec la stabilisation de l'effectif et la sortie des effectifs CDD cadres remplaçants.

Effectif ETP au 31/12/2022 : 310,67 ETP

Evolution de l'effectif ETP au 31/12

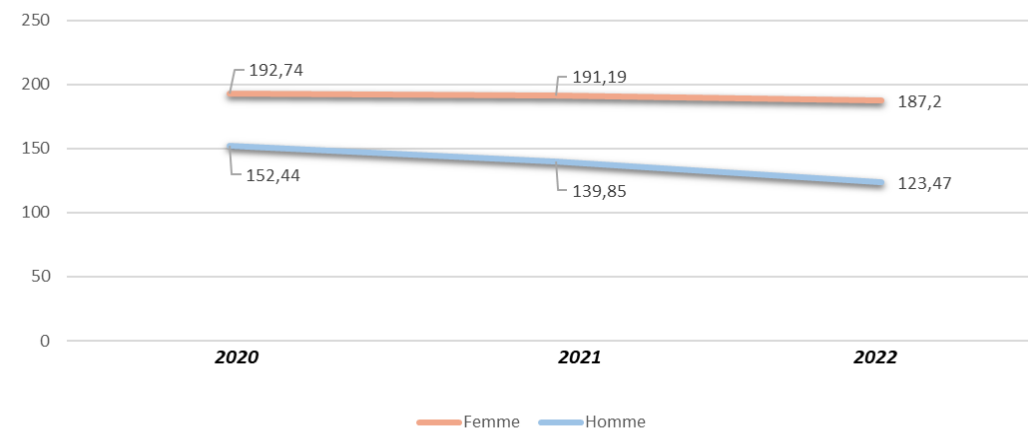


Comparaison de l'Effectif ETP sur trois années



- La baisse de l'effectif sur 2022 traduit néanmoins une stabilisation des effectifs globaux, les années 2020 et 2021 avaient justifié un sureffectif lié au turn-over généré par la crise du COVID-19 et les besoins de remplacement de salariés absents en sus des besoins de renfort de prise en charge. Cette stabilisation se poursuit en 2023.

Répartition par sexe de l'Effectif ETP au 31/12

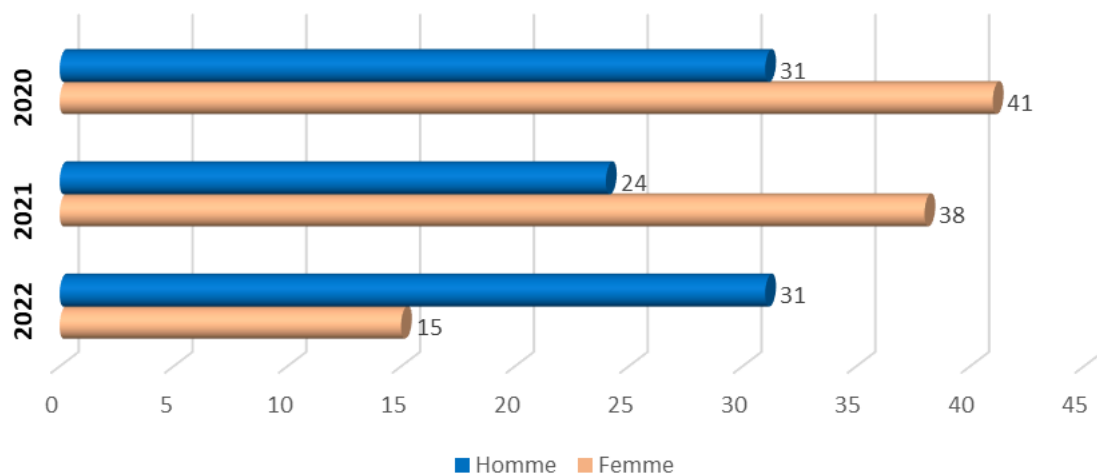


46 SALARIÉS EN CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE au 31/12/2022

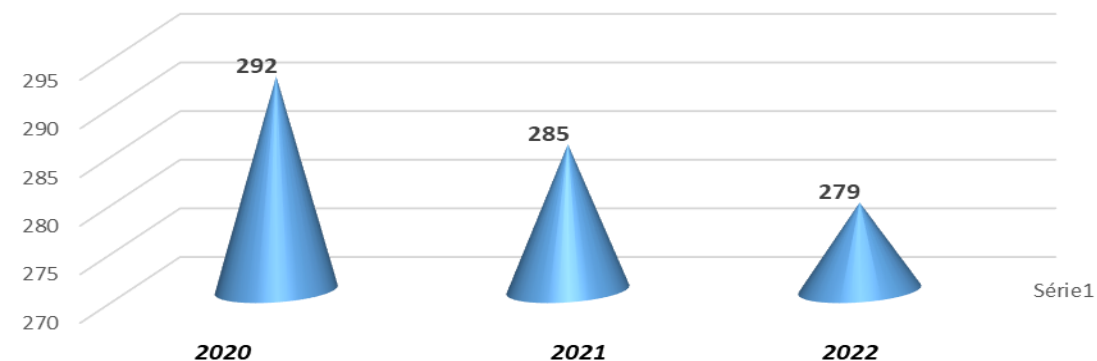
- Rappel : 67 CDD au 31/12/2021
- La baisse des salariés en CDD s'explique par la stabilisation des effectifs globaux. Les CDD en place sont majoritairement des CDD de remplacement de salariés absents (arrêts maladie, accident de travail, maternité, congé parentaux).

Effectif au 31/12

CDD au 31/12

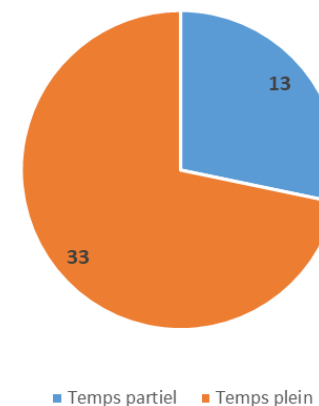


Evolution des Effectifs Permanents

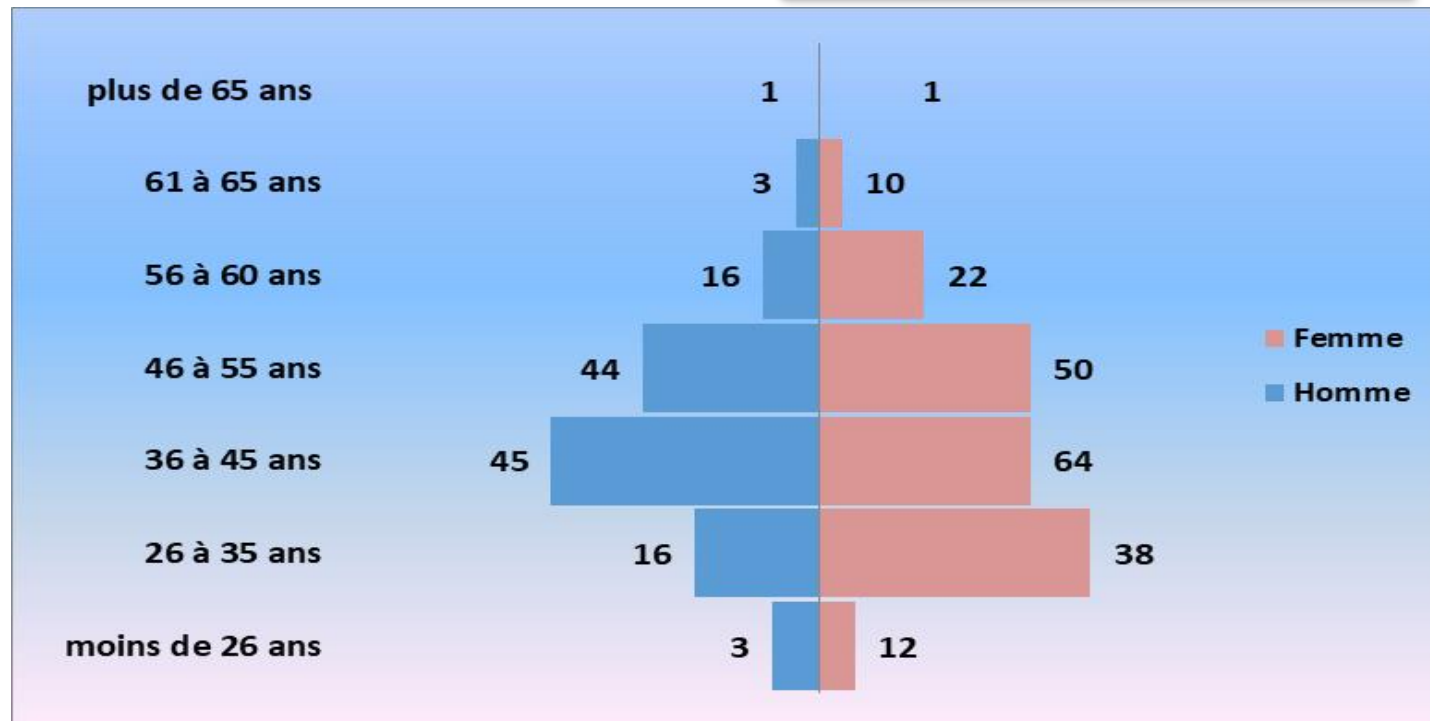


- L'effectif CDD homme est en hausse alors que ce dernier était en baisse sur l'année 2021, les politiques de recrutements visant à statut/diplôme/compétences équivalents à recruter des salariés hommes afin de recouvrer une mixité des équipes éducatives.
- La majeure partie des CDD a de nouveau été conclue au sein du parcours Enfance-jeunesse (*la majorité des salariés de l'AAES étant affectés sur l'établissement LA PASSERELLE du parcours enfance-jeunesse*).
- Les embauches en CDD temps partiel se situent majoritairement sur le Parcours Adultes (*remplacement de congés de présence parentale, congés parentaux à temps partiel et salariés à temps partiel choisis*).

Répartition par temps de travail des CDD au 31/12/2022



Répartition des personnes par âge au 31/12/2022

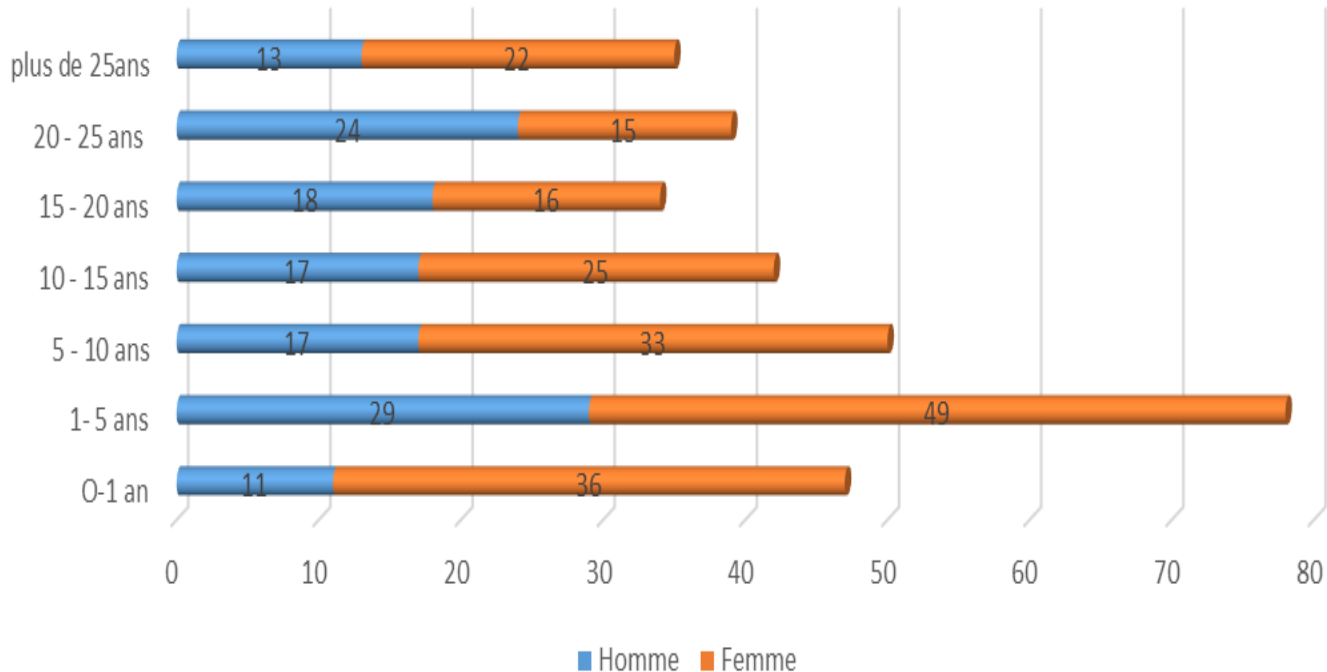


- L'effectif total de l'association est majoritairement composé de jeunes salariés (H/F) entre 36 et 45 ans à l'instar des années 2020 et 2021.
- La part majoritaire de femmes se remarque d'autant plus chez les salariés de 36 à 45 ans.

La pyramide des âges 2022 tient compte de l'évolution des salarié(e)s, des départs en retraite (09) et de l'intégration des salariés dans la tranche d'âge supérieure. L'effectif de moins de 26 ans est en augmentation suite à l'embauche de 06 contrats d'apprentissage en septembre 2022 ayant moins de 26 ans.

Ancienneté au 31/12/2022

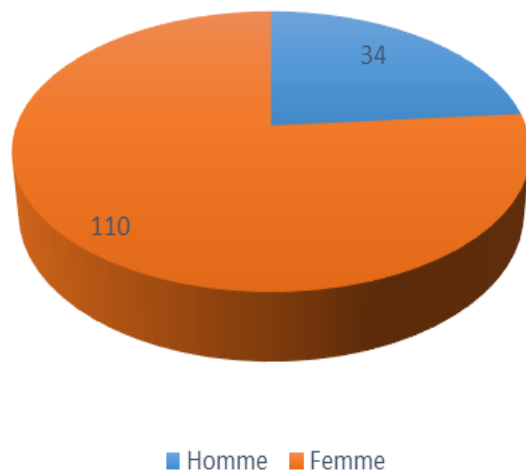
Répartition par sexe de l'ancienneté au 31/12/2022



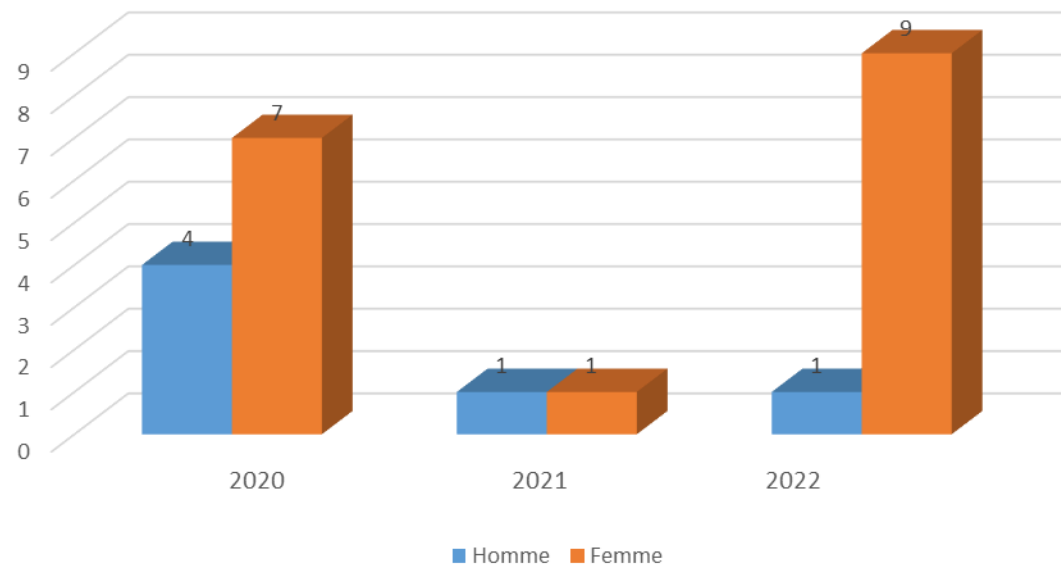
- La majorité des salariés a moins de 10 ans d'ancienneté dans l'association.
- Les femmes ont globalement l'ascendant d'ancienneté.
- Les hommes sont les plus anciens dans l'association pour la tranche des 15 à 25 ans.

Les embauches sur l'année 2022

Embauches en CDD au cours de l'année 2022



Comparatif des embauches en CDI



- Le nombre d'embauche en CDD (144) sur l'année est en baisse par rapport à 2021 (327) et reste logiquement supérieur aux embauches en CDI (11).
- Le nombre d'embauches en CDI est en hausse ce qui s'explique également par la stabilisation des effectifs (recrutement suite à départs en retraite, inaptitude médicales et départs volontaires).

Les départs de l'année 2022

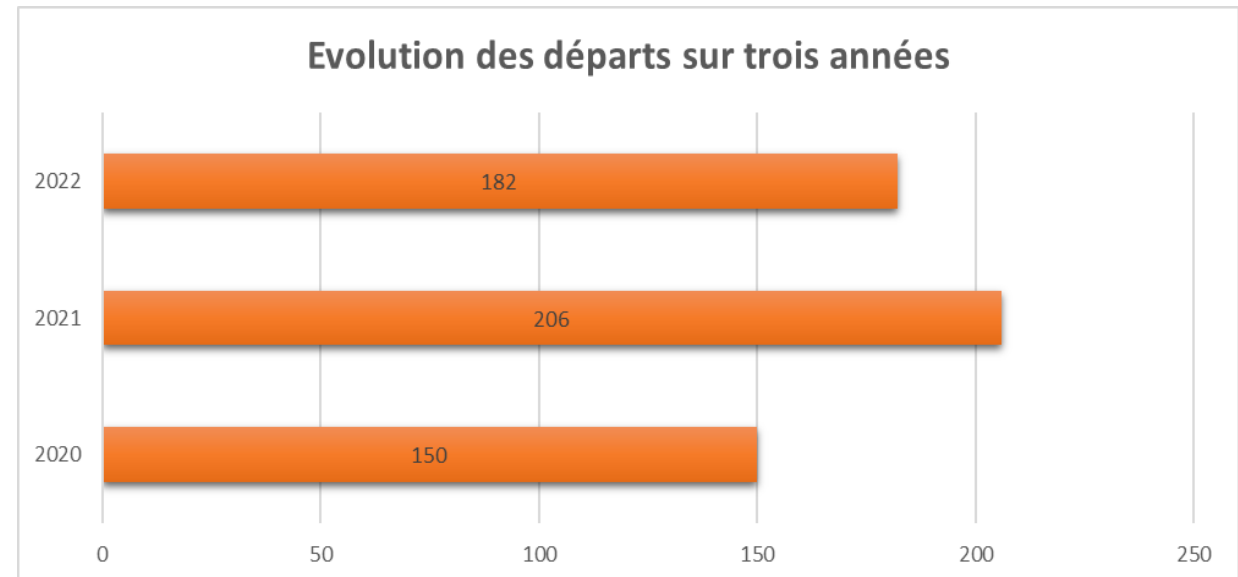
Evolution et répartition par motif des départs sur trois années :

Années	Démissions	Licenciements	Départs fin de contrat CDD	Retraites	Ruptures anticipées de CDD	Départ fin de période d'essai	Décès	Ruptures conventionnelles
2020	7	4	104	4	5	2	2	1
2021	13	8	177	9	11	3	1	2
2022	13	4	144	3	14	3	0	1

Analyse des départs :

- 09 démissions se situent sur le parcours enfance jeunesse. Parmi elles, 04 démissions de cadres (dont 2 embauches externes et 01 départ suite à congé maternité).
- Nous comptons 4 licenciements pour inaptitudes médicalement constatées dont une résulte d'un accident du travail et est donc reconnue professionnelle.
- La rupture conventionnelle conclue est à l'initiative du salarié

Evolution des départs sur trois années



L'absentéisme

- **En 2022, on compte :**

- **14 943 jours d'absence**

- Dont 13 620 jours pour maladie (toutes durées confondues)
 - Cette baisse de l'absentéisme est à mettre en lien avec le solde majoritaire des situations d'arrêt maladie de longue durée en 2021.

- **25 accidents du travail**

- soit 585 jours d'arrêt de travail pour accident du travail
 - Chiffre en baisse significative par rapport aux années précédentes (résultant d'arrêts de travail pour AT de longue durée)

- **2 accidents de trajet**

- **En 2022, le taux de remplacement AAES est de 47,15% ce qui coïncide avec la baisse du turn-over qui existait en 2021**

- **Pour rappel sur l'année 2021 :**

- **15 960 jours d'absence**

- Dont 11 763 jours pour maladie (toutes durées confondues)
 - Cette baisse de l'absentéisme est à mettre en lien avec le solde majoritaire des situations d'arrêt maladie de longue durée en 2021.

- **18 accidents du travail**

- soit 1674 jours d'arrêt de travail pour accident du travail
 - Chiffre en baisse par rapport à l'année 2019 et 2020

- **3 accidents de trajet (dont 1 sans arrêt de travail)**

- **En 2021, le taux de remplacement AAES est de 74,72% et est donc en hausse par rapport à 2020 de 22,36%**

Le service de relaxation au travail

- **Un outil concret et efficace contribuant au bien être au travail**
 - 1 h/mois pour l'ensemble des employés de l'AAES
 - 3 h/mois en cas de retour d'arrêt maladie
 - Possibilité de faire une séance collective pour une équipe éducative

Le service de relaxation au travail

- Le travail des séances est donc **centré sur des techniques respiratoires pour atténuer le stress** et ressentir émotionnellement son corps par de la sophrologie. L'hypnose permet **un recentrage sur soi-même ainsi que l'évacuation des peurs et des angoisses**. Le travail d'ancrage a permis de gérer émotionnellement des émotions négatives provoquant des réactions agressives.

LA MASSE SALARIALE 2022

- MONTANT TOTAL ANNUEL : **9 199 654,60 € (9 058 644,61 € en 2021)**
- MONTANT TOTAL ANNUEL « CADRES » : **1 424 700,04 €**
- MONTANT TOTAL ANNUEL « NON CADRES » : **7 774 954,56 €**
 - *La rémunération mensuelle moyenne brute d'un cadre est de 3 691,35 euros*
 - *La rémunération mensuelle moyenne d'un non cadre est de 1 993,79 euros*
 - *Pour rappel nous constatons une hausse par rapport à l'année 2021 :*
 - *La rémunération mensuelle moyenne brute d'un cadre est de 3 685,67 euros*
 - *La rémunération mensuelle moyenne d'un non cadre est de 1 865,21 euros*

La Formation Professionnelle

- **En 2022, 304 salariés ont bénéficié d'une formation :**

- Montant consacré à la formation continue : **202 099,40 Euros**
- Montant consacré à la formation interne : **107 776,01 Euros**
- Nombre d'heures de formation : **4 302 Heures**

- ***Pour rappel en 2021, 257 salariés ont bénéficié d'une formation***

- *Montant consacré à la formation continue : 155 248,15 Euros*
- *Montant consacré à la formation interne : 83 070,09 Euros*
- *Nombre d'heures de formation : 2 788,50 Heures*

Les relations professionnelles

En 2022, le dialogue social s'est traduit par :

- 15 réunions du CSE
- 05 réunions de la CSSCT
- 1 réunion mensuelle des représentants de proximité avec la Direction du parcours concernée
 - 06 réunions dans le cadre des négociations annuelles obligatoires

Les subventions aux activités sociales 2022

- Subvention annuelle au Comité d'entreprise : **115 817,69 €**
- Budget de fonctionnement au Comité d'Entreprise : **18 530,83 €**

Ces subventions sont en hausses par rapport à l'année 2021 pour rappel :

- *Subvention annuelle au Comité d'entreprise : 114 442,2186 €*
- *Budget de fonctionnement au Comité d'Entreprise : 18 310,75 €*

•FIN.