

# BILAN SOCIAL 2021

AIAES  
Groupe addap13



Insertion par l'activité  
économique et solidaire

Groupe addap13



# Sommaire

**Bilan Social 2021  
AIAES Groupe addap13**

## **LES EFFECTIFS**

Évolution CDD-CDI  
Pyramide des âges et ancienneté  
Répartition hommes-femmes  
Emploi de personnel handicapé  
Mobilité interne et taux de rotation  
Catégories de personnel

## **LES CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL**

Répartition du temps de travail  
Absentéisme  
Prévention des risques et amélioration des conditions de travail

## **FORMATION DES PERSONNELS**

Personnel en formation  
Thèmes et niveaux des formations individuelles  
Ventilation des heures par catégories de personnel et  
par dispositifs  
Ventilation du budget par dispositif  
Répartition des heures et du budget par type de formation  
Accueil des stagiaires et tutorat  
Accueil et accompagnement de la pratique professionnelle  
Formations dispensées par des salariés



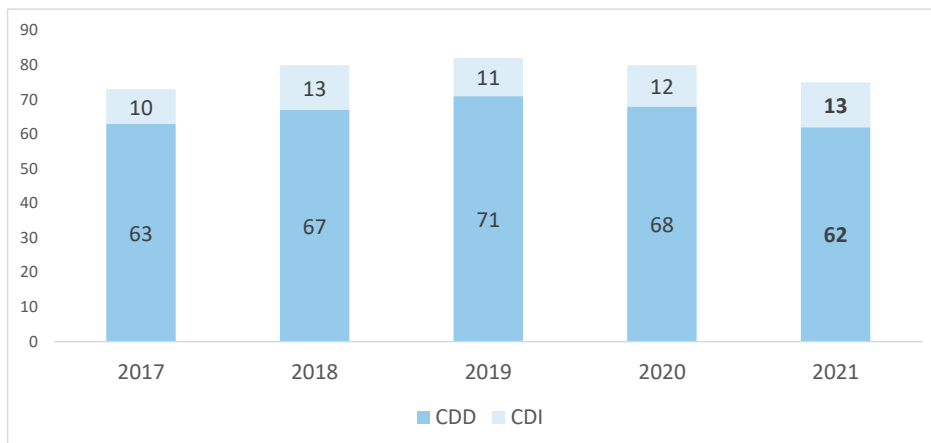
# 1

## **LES EFFECTIFS**

### **Bilan social 2021**



## Evolution des effectifs CDD/CDI (en pers)



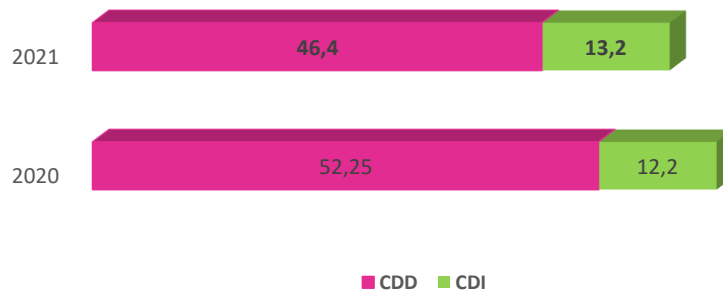
**En 2021 : 62 CDD et 13 CDI (en pers.)**

En 2020 : 68 CDD et 12 CDI (en pers.)

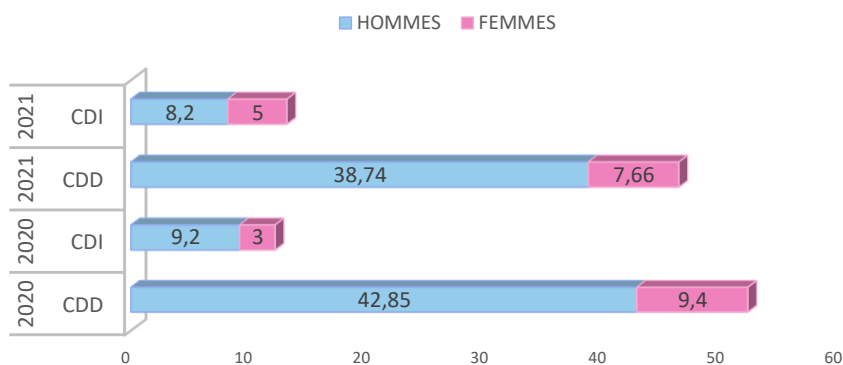
L'association reste constante en terme d'effectifs sur 2021.

La majorité des CDD sont des contrats aidés : 60 CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), 1 salariée est en contrat d'apprentissage (Titre professionnel CIP) et 1 salarié est en contrat à durée déterminée de droit commun ; 13 CDI.

## Evolution des effectifs CDD/CDI (en ETP)



## Evolution des effectifs CDD/CDI (Femmes-Hommes ETP)



**En 2021 : CDD => 17% de femmes + 83% d'hommes**

**CDI => 38% de femmes + 62% d'hommes**

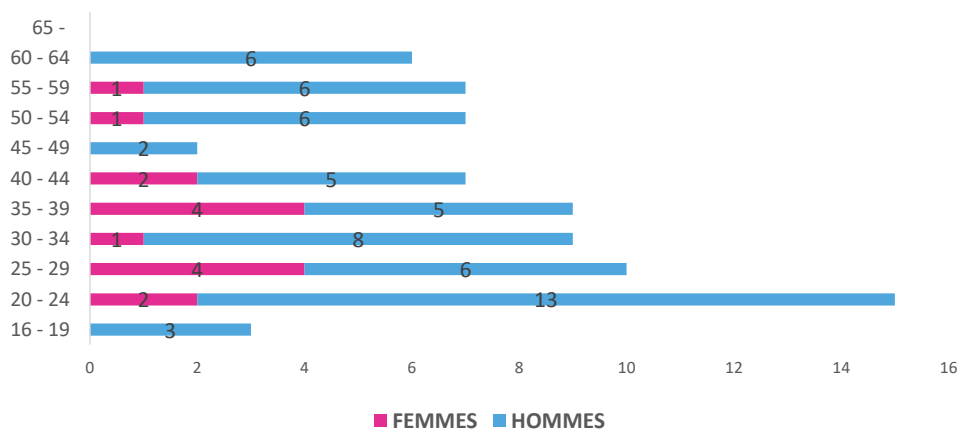
En 2020 : CDD => 18 % femmes + 82 % hommes

CDI => 25 % femmes + 75 % hommes

Nombre de femmes faisant l'objet d'une refacturation : 1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

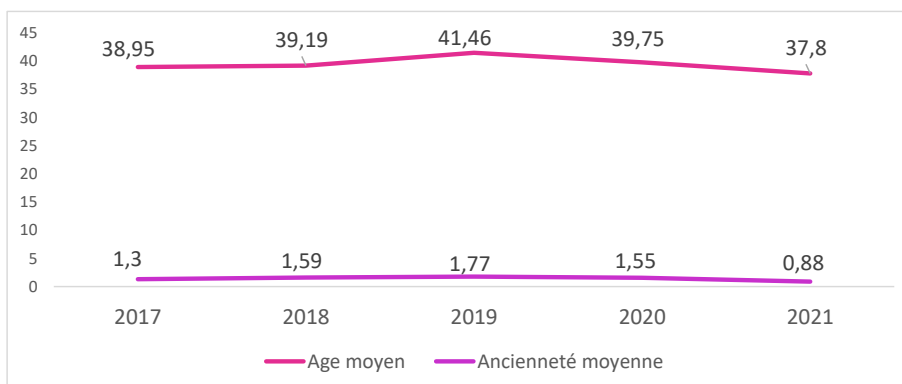
Nombre d'hommes faisant l'objet d'une refacturation : 1 par l'Association Groupe addap13 (soit 0,2 ETP)

## Répartition du personnel par tranche d'âge

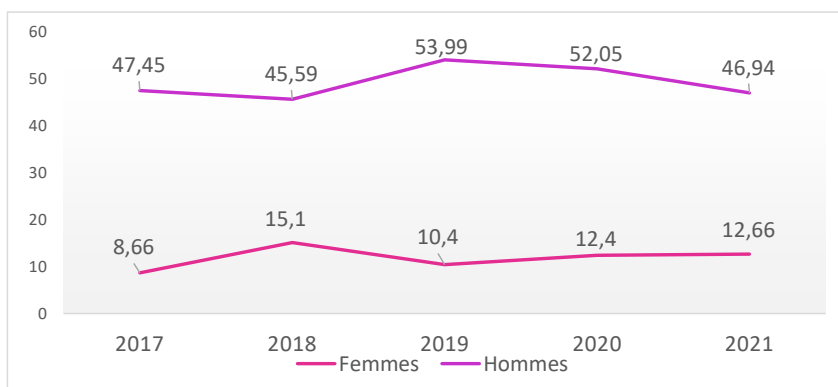


La tranche des 20-24 ans est la plus représentée avec celle des 50-65 ans.

## Moyenne d'âge et d'ancienneté



## Répartition Femmes / Hommes (en ETP)



En personnes

En 2021 => 15 femmes et 60 hommes  
En 2020 => 15 femmes et 65 hommes

En ETP

En 2021 => 21 % femmes et 79 % hommes  
En 2020 => 19 % femmes et 81 % hommes

La grande majorité des embauches sont masculines liée au travail sur les chantiers d'insertion.

## Emploi de personnel handicapé



Effectif d'assujettissement : 64,67  
Quotité des 6 % légaux : 3 unités

=> pas de contribution à payer

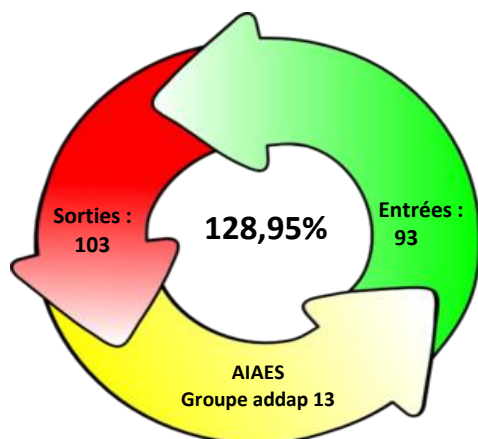
## Taux de mobilité interne



Effectif moyen 2021 : 71,17 pers. (en 2020 : 64,83 pers.)

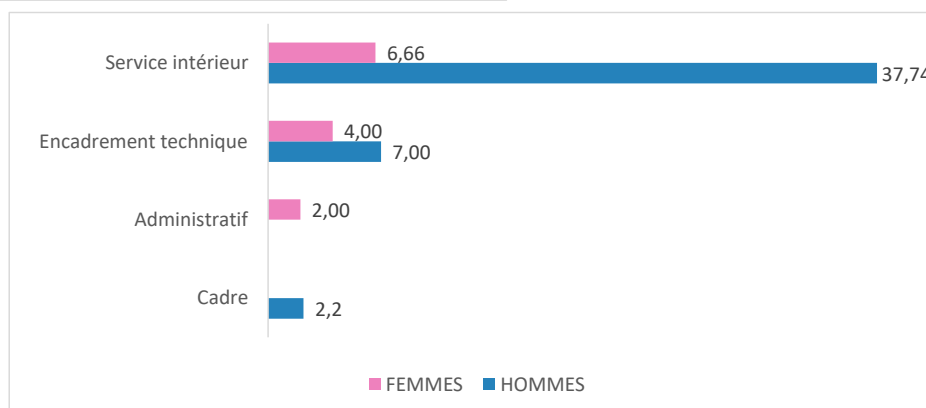
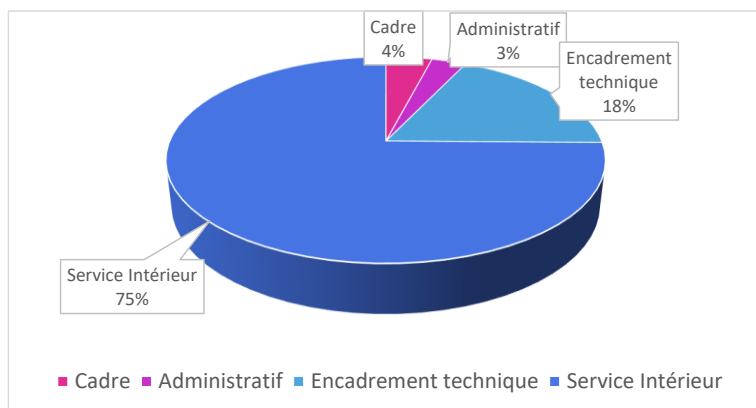
En 2021 il y a eu une seule mutation (un encadrant technique a été muté sur l'Entreprise d'Insertion).  
et aucune promotion ni reclassement n'a eu lieu.

## Taux de rotation



En 2020 : taux de rotation 113,42 %  
(105 entrées et 81 sorties)

## Catégories de personnel (en % et en ETP)



La catégorie encadrement technique comprend les CIP et les encadrants

## Classification du personnel cadre (en ETP)

Classification	2019	2020	2021
Cadre Hors classe - Directeur général adjoint	0,33	0,20	<b>0,20</b>
Cadre classe 1 niveau 2	1	1	<b>1,00</b>
Cadre classe 2 niveau 2	1	1,00	<b>1,00</b>
	2,33	2,20	<b>2,20</b>

Nombre de cadre faisant l'objet d'une refacturation :  
1 homme par l'Association Groupe addap13 (soit 0,2 ETP)

## Classification du personnel administratif (en ETP)

Classification	2019	2020	2021
Technicien supérieur	0	1	<b>2</b>

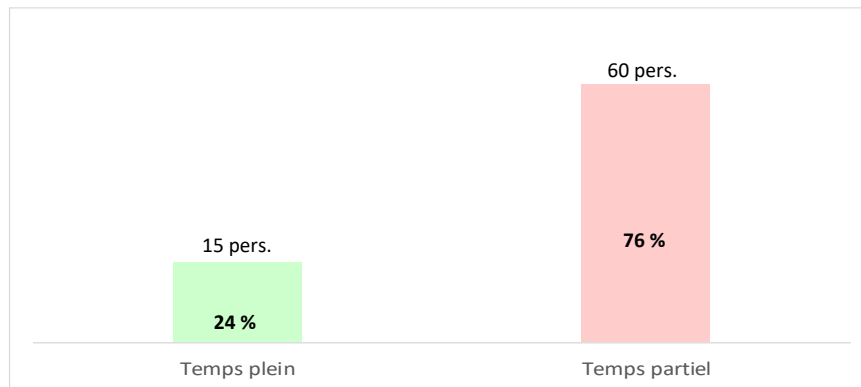
Nombre d'administratif faisant l'objet d'une refacturation :  
1 femme par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

## Classification du personnel d'encadrement technique (en ETP)

Classification	2019	2020	2021
Educateur spécialisé	3	3	<b>3,0</b>
Ouvriers qualifiés	2	4,22	<b>3,0</b>
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités	1	1	<b>0,0</b>
Educateur technique spécialisé	1	0	<b>0,0</b>
Moniteur d'atelier 2ème classe	3	3	<b>3,0</b>
Moniteur d'atelier 1ère classe	0	1	<b>0,0</b>
Eleve éducateur	0	1	<b>1,0</b>
Agent technique	0	0	<b>1,0</b>
	10	12,22	<b>11,0</b>

La catégorie Moniteur adjoint d'animation n'est plus représentée en 2021. L'encadrant technique qui était sur cette grille a été reclassé sur une grille plus favorable relative à la convention collective 66.

## Répartition temps plein - temps partiel (en ETP)



En 2020 ==> temps plein : 15 personnes (24 %)  
temps partiel : 65 personnes (76 %)

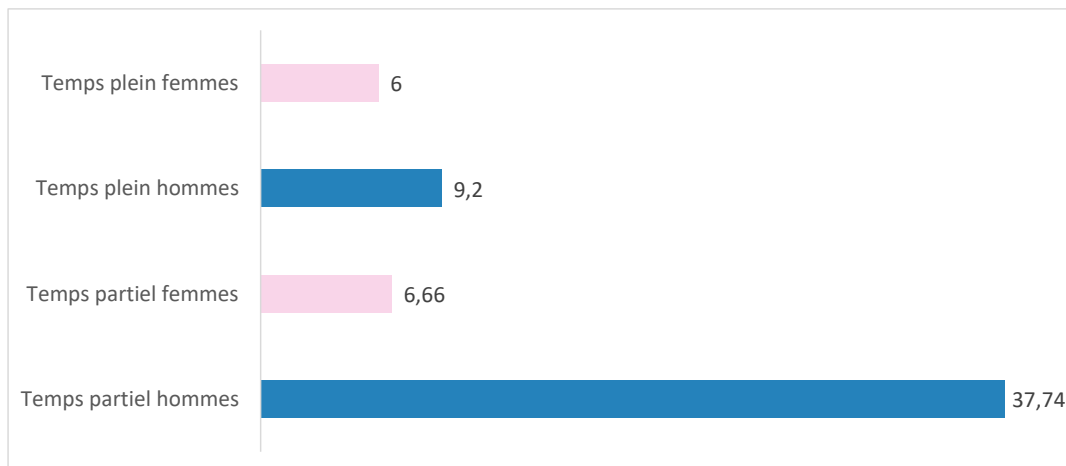
### TEMPS PLEIN :

Nombre de temps plein faisant l'objet d'une refacturation :  
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

### TEMPS PARTIEL :

Nombre de temps partiel faisant l'objet d'une refacturation :  
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 0,20 ETP)

## Répartition temps plein - temps partiel femmes - hommes (en ETP)

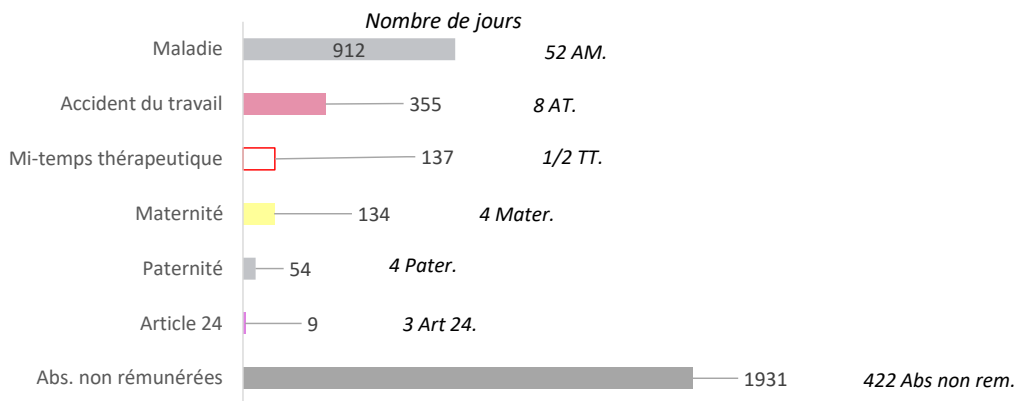


### TEMPS PLEIN :

Nombre de temps plein femme faisant l'objet d'une refacturation :  
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

Nombre de temps plein homme faisant l'objet d'une refacturation :  
1 par l'Association Groupe Addap13 (soit 0,2 ETP)

## Absentéisme



Les absences non rémunérées correspondent à des absences non justifiées par des salariés en CDDI.  
 Les articles 24 correspondent aux absences pour garde d'enfant et aux congés pour événements familiaux.  
 3 salariés ont été en longue maladie (+ de 90 jours).

## Analyse des chiffres de l'absentéisme

	2020		2021	
	Hors Abs. non rémunérées	AIAES - GROUPE ADDAP13	Hors Abs. non rémunérées	AIAES - GROUPE ADDAP13
<b>Gravité de l'absentéisme</b> <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre de jours calendaires</i>	6,77%	14,93%	6,16%	13,60%
<b>Absentéisme de longue durée (+ 90 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence &gt; 90 j / Nbre de jours calendaires</i>	1,98%	2,54%	2,79%	3,16%
<b>Absentéisme de moyenne durée (de 4 à 89 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence de 4 à 89j / Nbre de jours calendaires</i>	15,50%	33,02%	3,23%	7,53%
<b>Micro absentéisme (- 4 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence &lt; 4 j / Nbre de jours calendaires</i>	0,22%	2,32%	0,15%	2,91%
<b>Durée moyenne des absences</b> <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre d'absences</i>	34,61	16,50	22,24	7,15
<b>Fréquence des absences</b> <i>Nbre total des absences / Effectif moyen</i>	0,79	7,19	1,01	6,94

La gravité de l'absentéisme s'est nettement améliorée sur 2021 et passe de **8 962 jours à 3532 jours d'absences.**

**Aucun chômage partiel n'a eu lieu sur l'année 2021. (3224 jours d'absence en 2020 correspondaient à l'activité partielle)**

## Éléments du bilan du CSSCT

Nombre de réunions ordinaires :	2
Nombre de réunions extraordinaires :	0
A la demande des représentants du personnel :	0
A la suite d'un accident :	0
Nombre d'enquêtes menées par le CSSCT :	0
Nombre de cas de mise en oeuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent :	0
Nombre de cas de recours à un expert :	0
Nombre de représentants du personnel formés :	4

## Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement :	17
<b>Nombre d'accidents AVEC arrêt de travail :</b>	<b>14</b>
Dont nombre d'accidents de trajet :	4
Dont nombre d'accidents du travail :	10
dont 1 rechute	0
Nombre d'accidents de déplacement :	0
<b>Nombre d'accidents SANS arrêt de travail :</b>	<b>3</b>

Le nombre d'AT a augmenté en 2021, passant de 7 sur 2020 (dont seulement 4 avec arrêt de travail) à 17 en 2021 dont 14 avec arrêt de travail.

## Moyens spécifiques mis en œuvre

### Plan d'Évaluation des Risques Professionnels

- DUERP informatisé et mis en ligne début 2019

Un diagnostic préalable des expositions aux facteurs de risques a débuté en 2021 après l'alerte de la CARSAT sur le nombre d'accidents de travail.

### Actions menées et mise en œuvre du programme

Le diagnostic réalisé a pour objectif d'aboutir à un accord relatif à la prévention de l'exposition aux risques professionnels.

### Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

En raison de la situation sanitaire, il n'y a pas eu de formations SST.

### Fournitures Covid

469,20 Euros : masques et gels

**Total des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail : 469,20 €**



### 3

## FORMATION DES PERSONNELS Bilan social 2021



## PERSONNEL EN FORMATION

**Personnel en formation = 70 salariés**

2 400 h de formation

15



**571 h**

soit 81 journées de formation

55



**1 829 h**

soit 261 journées de formation

En 2021, 70 salariés sur un effectif moyen annuel de 71 ont suivi une formation, soit près de 98 %. L'écart entre les hommes et les femmes s'explique par des embauches d'un public essentiellement masculin en ce qui concerne les chantiers d'insertion.

**Formations des séniors = 23 salariés**

525 h de formation

4



**51 h**

soit 7 journées de formation

19



**474 h**

soit 67 journées de formation

## Thèmes et niveaux des formations individuelles

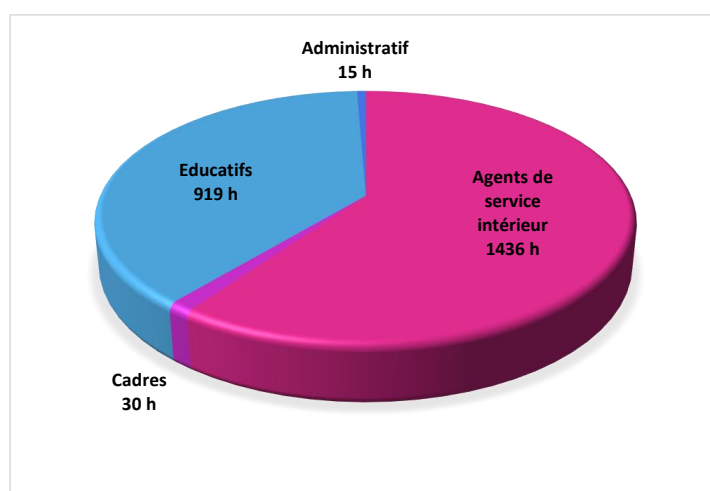
Nombre de salariés	Thèmes des formations	Niveaux
1	DEETS	5
2	Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle	5

2,81 % du personnel en formation est engagé dans une formation diplômante (3 salariés).

## Formations diplômantes Résultats au 31 décembre 2021

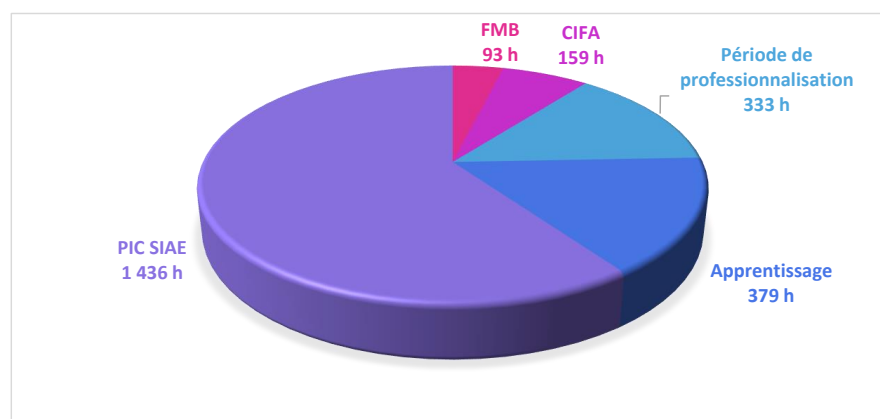
Nombre de salariés	Thèmes des formations
1	Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle

## Ventilation des heures par catégories de personnel



Agents de service intérieur	47 dont 42 hommes et 5 femmes
Cadres	2 hommes
Educatifs	20 personnes dont 11 hommes et 9 femmes

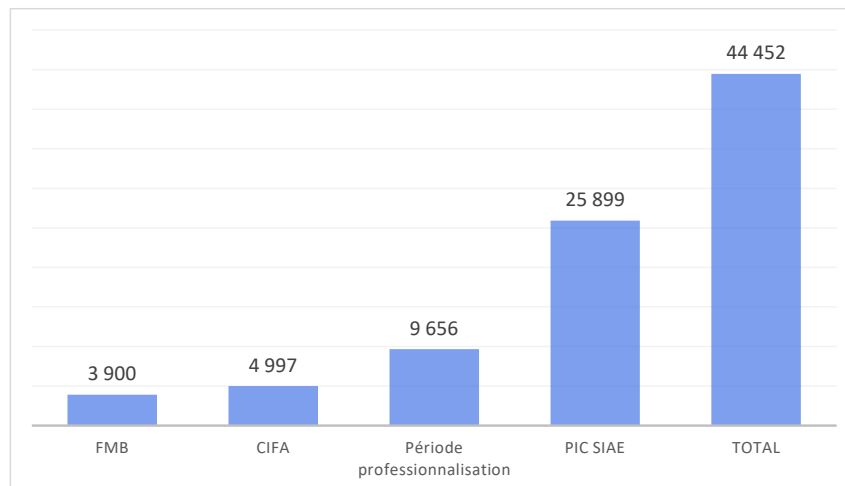
## Ventilation des heures par dispositifs



L'AIAES verse une contribution légale de 2,30 % de sa masse salariale à l'OPCO SANTE.

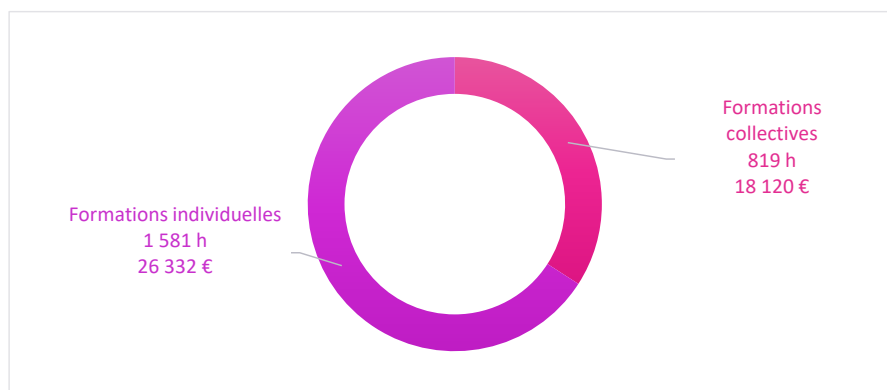
Somme versée à l'OPCO SANTE en 2021 : 29 717 €

## Ventilation du budget par dispositifs



AIAES a bénéficié d'une enveloppe financière supplémentaire (PIC SIAE) pour les CDDI de 25 899 €.

## Répartition des heures et du budget par type de formation



## Tutorat

En 2021 : 1 maître d'apprentissage (femme) pour 1 apprentie CIP.

## Stagiaire accueilli

AIAES a accueilli une stagiaire venant de l'IMF

## Formations dispensées par des salariés

Le Directeur de service a dispensé 1 formation SST (sauveteur secouriste du travail) pour 4 salariés du groupe addap13.

La situation sanitaire n'a pas permis d'organiser davantage de session formation sur cette thématique.

## **Nouveau dispositif formation : AFEST**

2 cadres et 2 encadrants techniques se sont formés avec l'ARACT à l'AFEST (action de formation en situation de travail) dans le but d'accompagner les salariés en insertions sur 2 thématiques : "Réaliser l'entretien courant du matériel d'espaces verts" et "Préparer un chantier de peinture".

D'autres thématiques pourront être développées en fonction des besoins sur les chantiers d'insertion.

## **Autre dispositif : SEVE Emploi**

SEVE Emploi permet à des SIAE de développer leurs dynamiques liant Production et Médiation active pour assurer l'objectif d'emploi durable de leurs salariés en lien avec les entreprises locales.