



additionnons nos différences

citoyenneté laïcité solidarité



Bilan social

2010

Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés du Tarn

www.apajh81.org

Édito

« Le pouvoir et la richesse de chaque individu ne se limitent pas à ses ressources matérielles et à ses moyens de production. Chacun est avant tout riche de sa santé, de son savoir, des relations qu'il entretient avec les autres » Jacques Attali.

Le bilan social de l'APAJH du Tarn a pour vocation - au-delà de son obligation légale et de l'outil de gestion qu'il est - d'exprimer une véritable vue d'ensemble de la gestion sociale de l'association et de la « valeur ajoutée » que détiennent les hommes et les femmes qui la composent.

Il a pour objectif d'informer, de favoriser la concertation et le dialogue social, de planifier, d'anticiper et d'améliorer la vie de l'entreprise et de ses « ressources humaines ».

C'est dans cet esprit et cette volonté que ce bilan social 2010 a été réalisé.

Ce document est le fruit d'une étroite collaboration avec Coralie Garcès, salariée du Siège Social en qualité d'assistante mise à disposition sur le bilan social depuis février 2011.

Marlène Le Doré

Responsable Affaires juridiques et
Ressources humaines

Avant-propos.....	4	Rémunérations et charges	34
Présentation de l'APAJH du Tarn	4	Les montants des rémunérations.....	34
Association militante.....	4	La hiérarchie des rémunérations	35
Association responsable.....	4	Santé et sécurité au travail.....	36
Association en réseau	5	Accidents de travail et de trajet.....	36
Association gestionnaire.....	5	Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	36
Association au service de l'intérêt général.....	6	Durée et aménagement du temps de travail.....	37
Liste des établissements et services	7	Formation.....	38
Emploi	8	Relations professionnelles	40
Les effectifs.....	8	Autres conditions de travail relevant de l'entreprise.....	41
Les embauches	22	Annexe	42
Les départs	23	Liste des regroupements d'emplois.....	42
Les promotions.....	26		
Les salariés handicapés et assimilés	26		
L'absentéisme.....	27		

Avant-propos

Le bilan social de l'année 2010 se veut être la continuité du travail engagé les années précédentes par les membres de la mission GRH. Il propose, à travers quelques indicateurs, une vision associative des différentes composantes (démographiques, juridiques, sociales) de l'APAJH du Tarn.

Il ne s'agit donc pas d'un assemblage d'éléments sociaux d'établissements mais bien du bilan social de l'entreprise associative qu'est l'APAJH du Tarn.

Le recueil des données a été effectué à partir du logiciel paye et grâce aux informations détenues par les établissements.

Il reste un document à approfondir et améliorer année après année.

Les données affichées dans ce document concernent les personnels salariés de l'association. Sont donc exclus les bénévoles et les usagers, notamment les travailleurs handicapés de l'ESAT.

Les indicateurs sont exprimés de deux manières tout au long du document. Soit ils font référence à une date précise (le 31 décembre 2010), soit ils font référence à l'année 2010 (de janvier à décembre). Il est important de les distinguer dans la compréhension de l'analyse qui en est faite.

Enfin, il est évoqué à de multiples reprises les expressions « catégorie d'emplois », ou de « services ».

Les métiers et emplois contenus dans ces regroupements d'emplois se trouvent en annexe, à la fin du document.

Document présenté en Comité Central d'Entreprise le 12 juillet 2011.

Présentation de l'APAJH du Tarn

L'association départementale Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés du Tarn est membre de la Fédération nationale des APAJH qui est reconnue d'utilité publique depuis 1974.

Elle est une association régie par la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif et dont le Siège Social est situé 4 rue Jean d'Alembert - 81000 ALBI.

Créée en septembre 1972, l'association départementale APAJH du Tarn, association à but non lucratif, affiliée à la Fédération Nationale APAJH, reconnue d'utilité publique, a pour objet premier la mise en œuvre de toute action destinée à favoriser l'épanouissement des personnes en situation de handicap, de dépendance ou de perte d'autonomie et à assurer leur intégration dans les différents domaines de la vie.

Elle œuvre pour promouvoir la dignité de tous et assurer à chacun un égal accès aux droits : éducation, santé, travail, vie sociale, culture et sport.

L'APAJH du Tarn est une association militante, responsable, en réseau, gestionnaire et au service de l'intérêt général.

Association militante

Elle se définit prioritairement par ses valeurs, liées à la laïcité, la démocratie et l'entraide. Elle construit son engagement auprès de toute personne en situation de handicap ou de dépendance dans le cadre d'une mission d'intérêt général. L'activité de l'association est guidée par ses principes fondamentaux et son éthique de la personne. Elle est plurielle, évolutive, souple, innovante, elle intègre l'observation fine des besoins et la volonté de répondre aux évolutions des personnes et de la société.

Association responsable

Elle affirme son indépendance en tant qu'association, elle conserve la pleine liberté d'expression de sa politique et de ses choix, dans le cadre de sa mission. Son statut définit à la fois un corpus de valeurs liées à la démocratie, l'entraide et la solidarité, et une forme particulière d'organisation dont elle tire les fondements dans la loi de 1901. Cet ensemble est mis au service du projet.

L'association intervient en conformité et dans le respect des institutions publiques et des politiques sociales. Elle fait référence aux lois et textes qui régissent le champ de l'action sociale et médico-sociale, et les politiques en direction des personnes âgées, en voie d'exclusion ou en situation de handicap.

L'APAJH du Tarn reconnaît sa responsabilité sociale et sociétale. Elle contribue, par son essence-même et son activité, aux enjeux du développement durable. A travers son projet associatif, « projet associatif de développement durable et solidaire », l'association prend en compte les impacts sociaux et environnementaux de son activité pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement.

Il s'agit alors d'associer la logique économique (efficacité économique), la responsabilité sociale (équité sociale) et l'éco-responsabilité (qualité environnementale).

Le bilan social associatif est le reflet de cette responsabilité sociale. L'APAJH du Tarn est une entreprise créatrice d'emplois, qui prépare les futurs recrutements en fidélisant les stagiaires, et favorise l'intégration des nouveaux salariés. Elle valorise les compétences de ses salariés, via la mobilité interne, la formation, la transversalité associative et la création en 2010 de plusieurs postes de coordination au sein des établissements.

À travers les différentes institutions représentatives de l'association (comité central d'entreprise, comités d'établissements, délégués du personnel, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la promotion du dialogue social sont assurées.

Association en réseau

L'association met en œuvre de nouveaux projets, en partenariat au sein de collectifs d'associations ou dans le cadre de conventions spécifiques.

Elle est représentée dans plusieurs instances officielles issues de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que dans des instances associatives de représentation des personnes en situation de handicap :

- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du Tarn ;
- Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- Commission Exécutive de la MDPH (COMEX) ;
- Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées (CDCPH) ;
- Conférence Régionale de Santé (CRSA) ;
- Conférence de territoire du Tarn ;
- Comité d'Entente Régional des associations représentatives ;
- Collectif Handicap 81.

Association gestionnaire

Elle développe une offre de service sous une forme institutionnelle, en établissement, et en milieu ordinaire, en réponse à la diversité des handicaps et des situations de dépendance :

- Les enfants et adolescents pour l'éducation spécialisée et l'intégration.
- Les adultes et l'accompagnement dans les foyers et services d'accompagnement social et appartements.
- Les adultes et le travail protégé en établissement ou en entreprise.
- Les adultes et l'accompagnement des personnes présentant des handicaps ou des pathologies nécessitant un accompagnement et des soins plus soutenus.
- Les adultes et les mesures de protection, tutelle ou curatelle.
- Les personnes âgées et les personnes handicapées vieillissantes.

Carte de localisation des établissements et services



Le périmètre d'action de l'APAJH du Tarn s'étend aujourd'hui sur l'ensemble du territoire départemental et sa palette d'activités et de prestations couvre les champs spécialisés de l'enfance, de l'adolescence et de l'âge adulte ainsi que l'accompagnement des personnes âgées et celui particulier de la protection juridique des majeurs.

Elle accompagne au quotidien plus de 900 personnes et emploie plus de 300 salariés.

Comme association militante, responsable, en réseau, au service de l'intérêt général et gestionnaire, elle :

- Définit des orientations militantes et institutionnelles.
- Met en œuvre la fonction de gestionnaire et d'employeur, dans le cadre d'une gouvernance redéfinie et évaluée en continu.
- Évalue l'activité des établissements.
- Contrôle la conformité et la qualité des prestations fournies.
- Maintient l'unité associative autour du projet.
- Veille à la diversité et à la complémentarité des responsabilités.
- Cultive la prospective et l'innovation autour des missions.
- Améliore la qualité des prestations pour les usagers.
- Développe la coopération interne entre les équipes et entre les services.
- Lie des partenariats avec les environnements sur le département.

Association au service de l'intérêt général

L'APAJH du Tarn est actrice du progrès social; elle agit contre toute forme d'exclusion et de ségrégation.

Son action n'est pas définie par une approche catégorielle des publics, mais par son projet au service d'une diversité de situations de handicap et de besoins, tenant compte de son expérience et de ses compétences.

L'association affirme la laïcité, l'ouverture et le pluralisme. Elle est respectueuse des valeurs, croyances et religions des personnes et de leur famille.

Liste des établissements et services

Pôle « Adultes handicapés »

■ Siège Social - Vie associative et Direction générale

Directeur général : Patrice Chaillot

« Accompagnement social »

■ EPAS Tutelles - Etablissement de Protection et d'Accompagnement Social

Directeur : Benoit Marcoul Nombre de mesures : 700

■ UVC - Unités de Vie du Carmausin pour personnes âgées

Direction : Benoit Marcoul Capacité agréée : 24 lits

« Enfance et adolescence »

■ IME Lostange - Institut Médico Educatif

Directeur : Uvaldo Polvoreda Capacité agréée : 41 places

■ SSESD Lostange - Service de Soins et d'Education Spécialisée à Domicile

Directeur : Uvaldo Polvoreda Capacité agréée : 35 places

■ ESAT Valérie Bonafé - Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Directrice : Fabienne Cros Capacité agréée : 40 travailleurs

■ FH Les Cyclades - Foyer d'Hébergement

Directeur * : Patrice Chaillot Capacité agréée : 16 places

■ SAVS Les Cyclades - Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Directeur * : Patrice Chaillot Capacité : 7 places

■ MAS Lucie Nouet - Maison d'Accueil Spécialisée

Directeur : Jean-Philippe Lantès Capacité agréée : 52 places

■ CAAD Lucie Nouet - Cure Ambulatoire A Domicile

Directeur : Jean-Philippe Lantès Capacité agréée : 9 places

■ FOT La Planésié - Foyer Occupationnel Thérapeutique

Directeur : Uvaldo Polvoreda Capacité agréée : 54 places

■ SAMSAH La Planésié Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

Directeur : Uvaldo Polvoreda Capacité agréée : 15 places

* Au moment de la publication du document, la direction de ces 2 établissements est assurée par Fabienne Cros.

Emploi

Les effectifs

Effectif total par annexe / filière au 31/12/2010

	2008	2009	2010
Service administratif	25	25	31
Encadrement et cadres techniques	22	24	26
Service éducatif	137	149	142
Service logistique	57	57	51
Service médical	6	6	5
Service paramédical	41	41	41
Total	288	302	296

Ce tableau indique les effectifs totaux au 31/12 de chaque année depuis 2008.

Il s'agit de tous les salariés inscrits, CDD, CDI, temps partiel, temps complet qui ont un contrat au 31/12 de l'année en cours.

On constate qu'entre l'année 2009 et 2010 il y a une baisse des effectifs de 1,99 % alors que sur deux ans (2008-2010), l'effectif général a augmenté de 2,7 %.

L'effectif sur trois ans se maintient sensiblement, aussi bien sur l'effectif général que sur les effectifs par catégorie d'emplois. Les quelques différences viennent très certainement du personnel remplaçant sur une période qui comprend les congés de fin d'année.

Sur la catégorie « encadrement et cadres techniques », il s'agit de l'ensemble du personnel de l'association ayant le statut cadre.

Effectif (personnes physiques) des Hommes / Femmes
par contrat sur l'année 2010

	2009			2010		
	CDI	CDD	TOTAL	CDI	CDD	TOTAL
Homme	60	47	107.00	58	20	78.00
Femme	186	138	324.00	178	45	223.00
Total	246	185	431.00	236	65	301.00

Si l'on compare l'année 2009 et 2010 au niveau des effectifs totaux, on constate une très forte diminution des effectifs entre ces deux années. On passe de 431 personnes physiques en 2009 à 301 personnes physiques en 2010.

Les effectifs en CDI restent pratiquement inchangés entre 2009 et 2010, ce qui témoigne du remplacement systématique d'un salarié en CDI (tout départ d'un salarié en CDI fait l'objet d'une embauche d'un autre salarié en CDI : analyse confirmée par le graphique suivant).

La réduction des effectifs trouve donc sa signification non pas dans les contrats en CDI mais dans les contrats en CDD.

En première analyse et « par réflexe » on peut penser que l'association n'a pas « embauché » autant de CDD en 2010 qu'en 2009, et que cela témoigne peut-être d'un taux de remplacement du personnel à moindre hauteur en 2010 qu'en 2009.

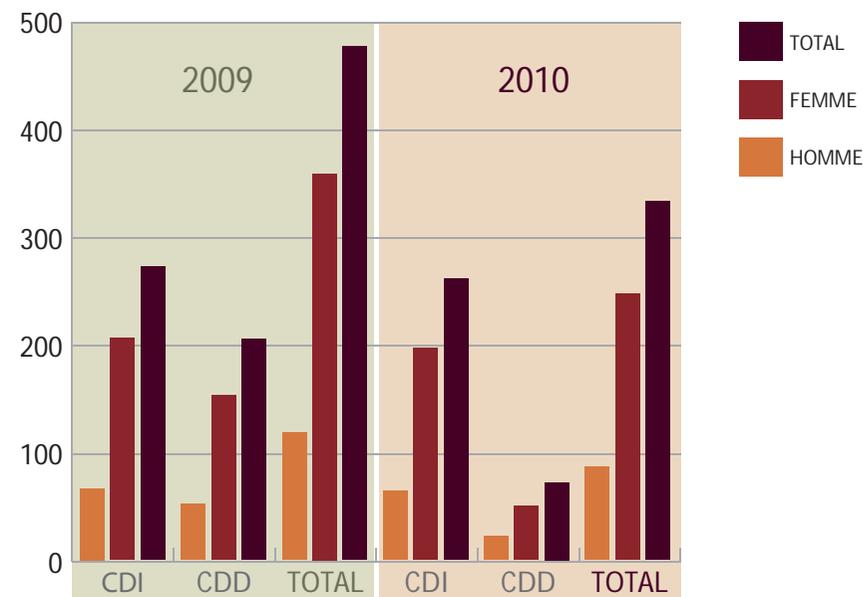
Le graphique d'après (page 10) va apporter des atténuations à cette appréciation.

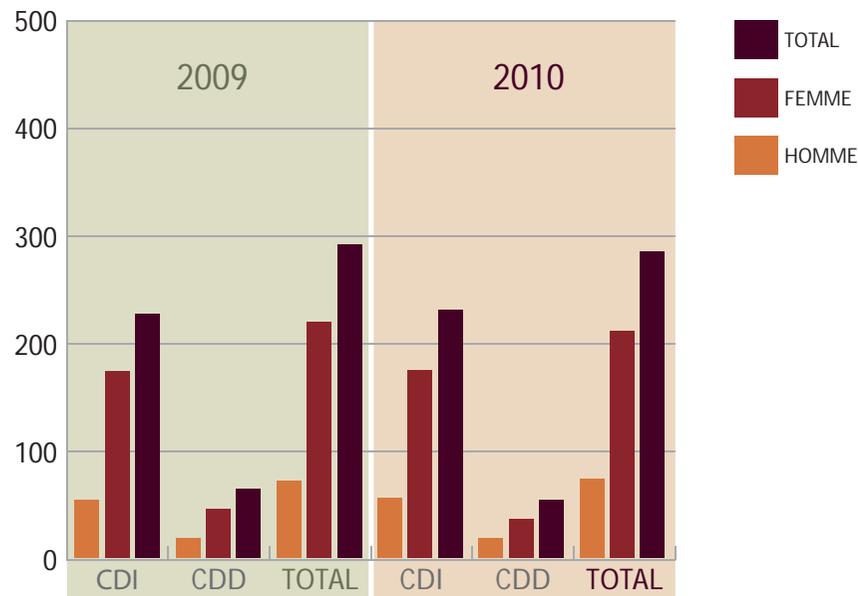
Sur la répartition du personnel Homme/Femme, on constate une forte disparité. Disparité bien connue dans notre association mais plus largement dans notre secteur.

Sur l'année 2010, 26 % des effectifs sont des Hommes et 74 % sont des Femmes (CDD/H= 30,7 % ; CDD/F= 69,3 % ; CDI/H= 24,5 % ; CDI/F= 75,4 %).

Forte féminisation qui fera l'objet d'une analyse plus fine un peu plus loin (par regroupement d'emplois).

Sur l'année 2009, près de 25 % des effectifs sont des Hommes et 75 % sont des Femmes (CDD/H= 25,4 % ; CDD/F= 74,5 % ; CDI/H= 24,4 % ; CDI/F= 75,6 %).





Effectif en Equivalent Temps Plein des Hommes / Femmes par contrat sur l'année 2010

	2009			2010		
	CDI	CDD	TOTAL	CDI	CDD	TOTAL
Homme	48.14	16.63	64.77	50.35	16.16	66.51
Femme	156.69	41.08	197.77	157.31	32.67	189.98
Total	204.83	57.71	262.54	207.66	48.83	256.49

Si les effectifs en personne physique ont sensiblement varié entre 2009 et 2010, on peut se rendre compte qu'en Equivalent Temps Plein (ETP) la différence n'est plus aussi importante.

Au contraire, le nombre de salarié en CDI a diminué (10 personnes) alors qu'en ETP il a augmenté (passage de 204,83 ETP en 2009 à 207,66 ETP en 2010).

Cette progression est le fruit de la politique de l'emploi de l'APAJH du Tarn en ce qui concerne la lutte contre la précarité. Il s'agit de privilégier à chaque fois que possible une augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, et ceci de manière pérenne (en CDI).

Concernant les CDD, si une réduction des effectifs est certaine, cette baisse ne s'accompagne pas d'une baisse caractéristique des ETP. En effet, la réduction de 120 personnes en CDD représente une diminution, en réalité, de 8,88 ETP CDD.

La réduction s'explique par des fins de CDD non renouvelés (exemple : les Unités de Vie) et des transformations de CDD en CDI.

Sur l'année 2010, les Hommes représentent 26 % des ETP, et les Femmes 74 % des ETP (CDD/H= 33 % ; CDD/F= 67 % ; CDI/H= 24,2 % ; CDI/F= 75 %).

Sur l'année 2009, les Hommes représentent 24,6 % des ETP, et les Femmes 75,4 % des ETP (CDD/H= 28,8 % ; CDD/F= 71 % ; CDI/H= 23,5 % ; CDI/F= 76,5 %).

La concordance quasi parfaite entre le pourcentage des effectifs et des ETP sur la donnée « sexe » (Homme/Femme) démontre un traitement égal au niveau du temps de travail concédé aux Hommes et aux Femmes.

Nombre de salariés Hommes / Femmes par catégorie d'emploi et par établissement sur l'année 2010

	Service Administratif	Encadrement et Cadres tech.	Service Educatif	Service Logistique	Service Médical	Service Paramédical	TOTAL GENERAL
Siège Social *	4	4	1	0	1	0	10
EPAS	16	3	15	0	0	0	34
IME / SSESD	3	4	29	18	1	7	62
FOT	3	7	53	25	1	3	92
MAS / CAAD	4	4	61	35	3	37	144
ESAT Social	2	1	9	8			20
ESAT Production	0	1	0	2	0	0	3
FH / SAVS	1	2	5	5	0	0	13
Unités de Vie	1	0	20	0	0	0	21
TOTAL	34	26	193	93	6	47	399

* Dont deux salariés mis à disposition du Centre Ressources Autisme.

Quelques chiffres explicités (en rouge et gras) : il s'agit, par catégorie d'emplois, des effectifs les plus importants.

16 : établissement = EPAS ; service = administratif

Chiffre tout à fait logique au regard des missions poursuivies par cet établissement.

7 : établissement = FOT La Planésié ; service = encadrement et cadres techniques

Etablissement qui a pu donner un statut de cadre technique à des salariés aux compétences reconnues et qui partage ces compétences avec les autres établissements à travers la contribution aux missions transverses ou prestations ponctuelles de ces salariés là.

61 : établissement = MAS Lucie Nouet ; service = éducatif

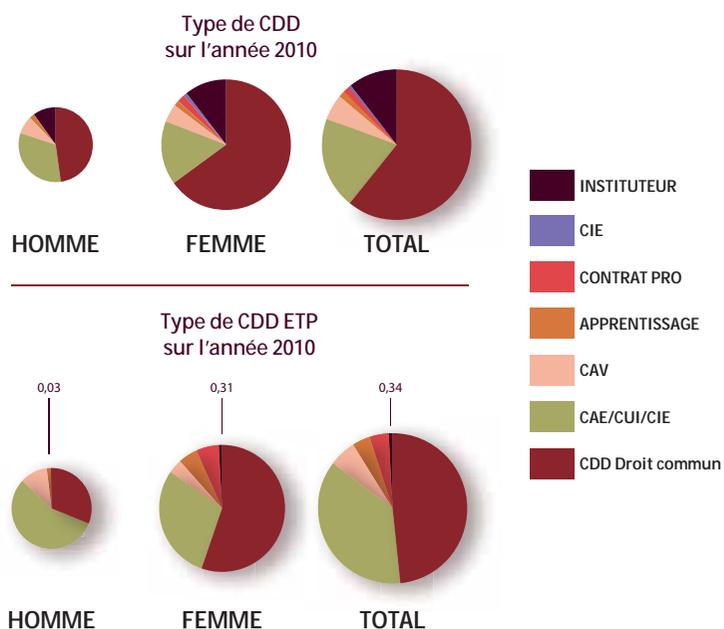
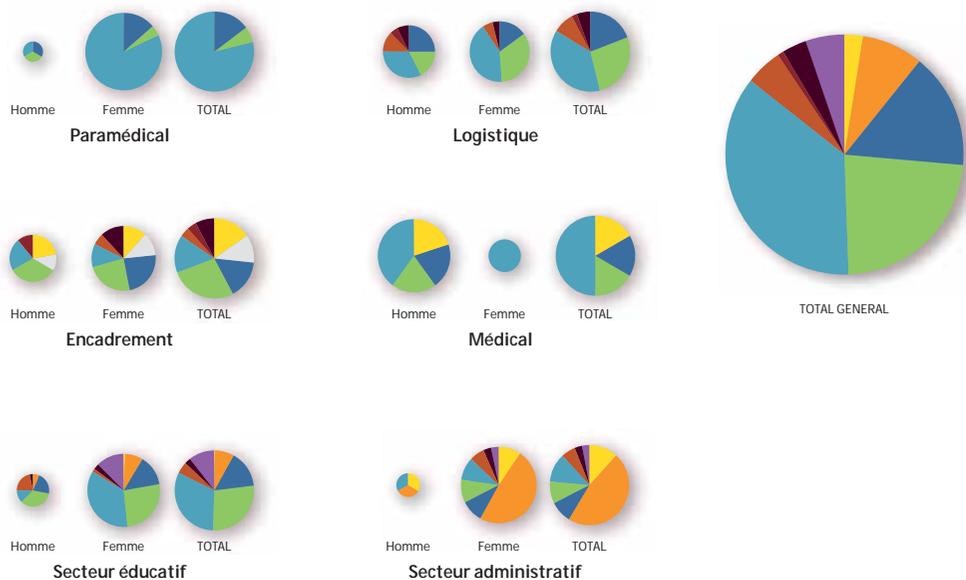
Ce chiffre est le reflet des besoins en accompagnement des personnes accueillies à la MAS au regard de la lourdeur du handicap spécifié par l'agrément de cet établissement.

35 : établissement = MAS Lucie Nouet ; service = logistique

Chiffre qui s'explique d'autant plus depuis l'ouverture de la cuisine centrale de la MAS.

3 et **37** : établissement = MAS Lucie Nouet : services = médical et paramédical

Ces chiffres sont les témoins de la médicalisation de cet établissement, au regard notamment du vieillissement des personnes accueillies.



Ces graphiques et tableaux confirment des données déjà connues, à savoir que les trois plus « gros » établissements en salariés sur l'année sont la MAS Lucie Nouet (144), le FOT La Planésie (92) et l'IME / SSES Lostange (62). Pour autant, on constate un accroissement en salariés d'un établissement en particulier : l'EPAS qui passe de 29 salariés en 2009 à 34 salariés en 2010 (très forte expansion pour un service de cette taille).

Le siège social se structure petit à petit et voit ses effectifs augmenter progressivement. D'autres établissements restent constants en nombre de salariés : l'ESAT Production, l'ESAT Social, le Foyer d'Hébergement Les Cyclades. Les Unités de Vie du Carmausin qui en 2010 présentent 21 salariés verront en 2011 leurs effectifs fortement diminuer. A noter, le SAMSAH La Planésie, qui existe bien en tant qu'établissement mais qui n'a pas de salarié en 2010. C'est pourquoi il n'apparaît pas dans les graphiques.

Effectif permanent des salariés en CDI à temps complet, inscrits pendant toute l'année 2010

	2008	2009	2010
Service administratif	11	15	15
Encadrement et cadres techniques	14	15	16
Service éducatif	67	78	80
Service logistique	23	23	23
Service médical			
Service paramédical	17	17	18
Total	132	148	152

Sur le total général, on s'aperçoit qu'il y a eu une augmentation de 15,1 % entre 2008 et 2010, et de 2,7% entre 2009 et 2010.

Depuis 2008, les deux services ayant bénéficié d'une augmentation de CDI et/ou de temps de travail (passage de salariés d'un temps partiel à un temps complet) sont le service administratif (+ 26,6 %) et le service éducatif (+ 16,25 %).

Description des types de CDD sur l'année 2010

	CDD	CAE	CAV	APPRENTISSAGE	CONTRAT PRO	CIE	INSTITUTEUR	TOTAL
HOMME	24	16	4	1			5	50.00
FEMME	99	24	7	2	3	1	16	152.00
TOTAL	123	40	11	3	3	1	21	202.00

Description des types de CDD en ETP sur l'année 2010

	CDD Droit commun	CAE / CUI / CIE	CAV	APPRENTISSAGE	CONTRAT PRO	INSTITUTEUR	TOTAL
HOMME	5.19	9.29	1.87	0.25		0.03	16.63
FEMME	22.73	12.12	1.50	2.00	2.42	0.31	41.08
TOTAL	27.92	21.41	3.37	2.25	2.42	0.34	57.71

Sur 202 personnes titulaires d'un moins un CDD sur l'année 2010 (dont 21 personnes mises à disposition de l'Education Nationale pour 0,32 ETP sur l'année 2010), on remarque que :

86 % des personnes titulaires d'un CDD ont un CDD de droit commun ou un contrat aidé,

123 personnes ont été titulaires d'un CDD de droit commun (soit 60 % de l'ensemble des CDD),

52 personnes ont été titulaires d'un contrat aidé (soit 26 % de l'ensemble des CDD),

6 % des personnes titulaires d'un CDD ont un contrat par alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Ce qui représente respectivement:

91,4 % des effectifs en ETP (48,37 % des ETP CDD de droit commun et 43 % des ETP contrats aidés) et,

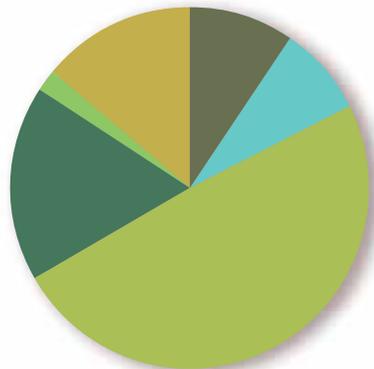
8 % des effectifs en ETP (1,7 % des ETP contrat d'apprentissage et 4,2 % des ETP contrat de professionnalisation),

Les surcroûts de travail ne représentent, sur l'année 2010, que 6 contrats pour 1,25 ETP.

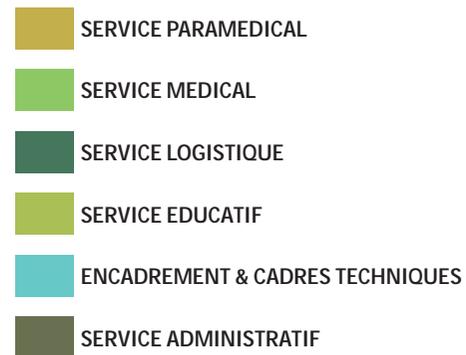
Sur l'analyse « Homme/Femme », on constate que là aussi, les rapports sont respectés entre les effectifs et les ETP associés (Hommes = 28,81 % des ETP pour 33 % des effectifs en CDD ; Femmes = 71,2 % des ETP pour 67 % des effectifs en CDD) voir graphiques précédents.

C'est une donnée importante pour identifier l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le temps de travail et le type de contrat conclu.

Moyenne mensuelle
du nombre de contrats
sur l'année 2010



ANNEE 2010



Effectif mensuel moyen de l'année considérée
Moyenne mensuelle du nombre de contrats sur l'année 2010

	2010
Service administratif	29
Encadrement et cadres techniques	25
Service éducatif	150
Service logistique	53
Service médical	6
Service paramédical	42
Total	305

Ces données viennent démontrer quels sont les services qui sont les plus représentés au sein de l'association :

En 1^{ère} place le service éducatif,

En 2^{ème} place le service logistique,

En 3^{ème} place le service paramédical,

En 4^{ème} place le service administratif,

En 5^{ème} place le service encadrement et cadres techniques,

En 6^{ème} place le service médical.

Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12/2010
Tous les salariés inscrits au 31/12/2010

	2008		2009		2010	
	H	F	H	F	H	F
Service administratif	1	24	1	24	3	28
Encadrement et cadres techniques	7	15	8	16	9	17
Service éducatif	28	109	29	120	28	114
Service logistique	30	27	27	30	26	25
Service médical	5	1	5	1	4	1
Service paramédical	4	37	3	38	3	38
Total	75	213	73	229	73	223

Globalement il n'y a pas de grand changement entre 2008 et 2010 (légère progression des femmes entre 2008 et 2010). Une analyse par service peut-être opérée :

Le service administratif est très largement féminisé (en 2010 = 9,6 % d'hommes / 90,3 % de femmes ; en 2009 = 4 % d'hommes / 96 % de femmes).

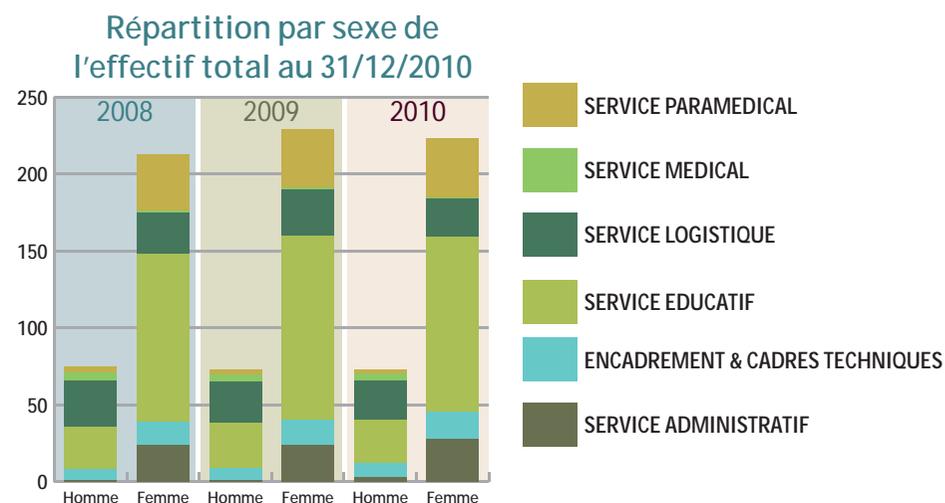
Le service « encadrement et cadres techniques » est réparti ainsi : 1/3 – 2/3 (en 2010 = 34,6 % d'hommes / 65,4 % de femmes ; en 2009 = 33,3 % d'hommes / 66,6 % de femmes).

Le service éducatif est à 80 % féminisé (en 2010 = 19,7 % d'hommes / 80,3 % de femmes ; en 2009 = 19,4 % d'hommes / 80,5 % de femmes).

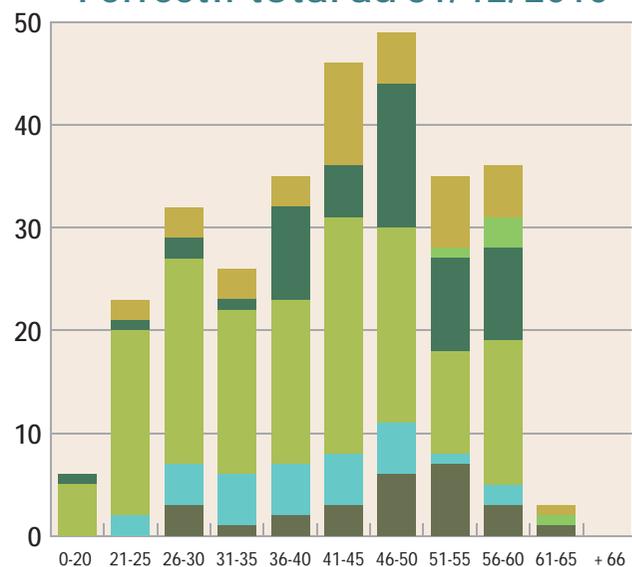
Le service logistique est équilibré entre les hommes et les femmes (en 2010 = 50, 98 % d'hommes / 49,02 % de femmes ; en 2009 = 47,3 % d'hommes / 52,7 % de femmes).

Le service médical est un service très masculin, à 80 % ; ce qui est l'exact contraire du service éducatif (en 2010 = 80 % d'hommes / 20 % de femmes ; en 2009 = 83,3 % d'hommes / 16,7 % de femmes). Dans cette catégorie d'emploi on constate que les médecins sont en très grosse majorité des hommes.

Le service paramédical est quant à lui très féminisé (en 2010 = 7,31 % d'hommes / 92,68 % de femmes ; en 2009 = idem)



Répartition par âge de l'effectif total au 31/12/2010



Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31/12/2010 Répartition par regroupement d'emplois

Direction et cadres techniques	Administratif	Educatif
26	29	141

Logistique	Médical	Paramédical
51	5	39

On retrouve ici une pyramide des âges des effectifs en CDD et CDI de l'association par regroupement d'emploi au 31/12/2010.

Considérant que l'âge moyen des salariés de l'association au 31/12/2010 est de 40 ans et 5 mois, l'association compte 58 % de ces effectifs au-dessus de l'âge moyen et 42 % en dessous.

Sur trois ans (2008 à 2010) l'âge moyen s'est élevé de 14 mois (38 ans et 3 mois en 2008 ; 39 ans et 3 mois en 2009). L'association vieillit mais les salariés aussi !

Plus précisément, sur la totalité du personnel (tout type de contrat confondu), et au 31/12/2010, l'association compte :

- 25,5 % des personnes qui ont + de 50 ans,
- 32,7 % des personnes qui ont entre 41 et 50 ans,
- 20,9 % des personnes qui ont entre 31 et 40 ans,
- 20,9 % des personnes qui ont 30 ans ou moins de 30 ans.

1  salarié sur 4    a plus de 50 ans

2   salariés sur 4    ont entre 31 et 50 ans

1  salarié sur 4    a 30 ans ou moins

Le graphique ci-contre démontre que la population la plus jeune (moins de 30 ans) se retrouve dans une catégorie d'emplois bien identifiée, à savoir le service éducatif.

Au contraire, la catégorie « service médical » n'apparaît que dans la tranche d'âge la plus âgée (à partir de 51 ans).

En grande partie, les tranches d'âge identifiées dans ce graphique contiennent au moins quatre catégories d'emplois différentes (éducatif, logistique, paramédical et encadrement et cadres techniques) sauf en ce qui concerne les extrémités du graphique (deux catégories d'emplois pour les moins de 20 ans et trois catégories d'emplois pour les plus de 61 ans).

En transversalité, on peut constater que le personnel âgés de 30 ans ou moins se retrouve en priorité parmi le service éducatif (à 30,5 %), puis le service administratif (à 20,6 %), la direction et cadres techniques (à 11,5 %) et enfin le service logistique (à 7,8 %).

La majorité des salariés (salariés qui ont entre 31 et 50 ans) sont répartis de manière plus homogène dans les catégories d'emplois identifiées : 46 % parmi les cadres de direction ou les cadres techniques, 69 % parmi les personnels administratifs, 52,5 % parmi les personnels éducatifs, 56,8 % parmi les personnels techniques et 53,8 % parmi les personnels paramédicaux. À noter, l'absence complète de salariés qui ont entre 31 et 50 ans parmi les médecins.

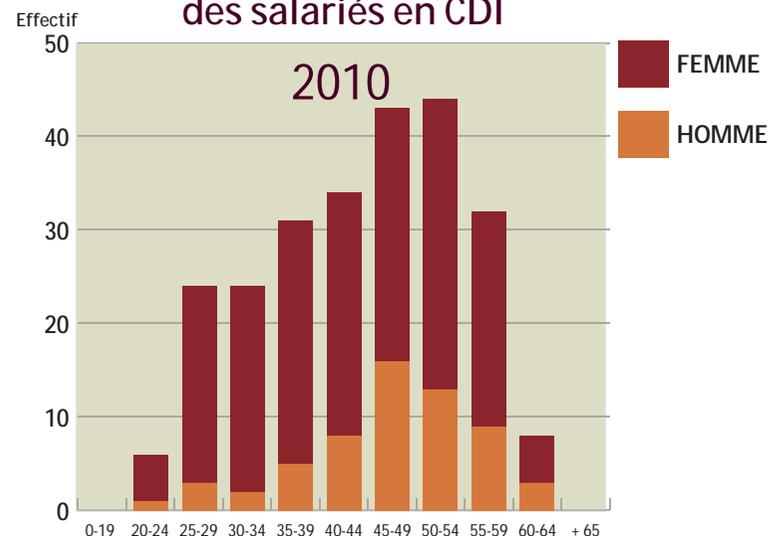
Concernant les + de 50 ans, toutes les catégories d'emplois sont représentées avec de fortes disparités. Ont plus de 50 ans 100 % du personnel du service médical alors qu'ils sont seulement 3,4 % dans le service administratif.

Ils sont 42 % dans la catégorie des cadres de direction ou cadres techniques, 35 % dans le service logistique, 33,3 % dans le service paramédical et 17 % dans le service éducatif.

Répartition par tranche d'âge des salariés en CDI sur l'année 2010

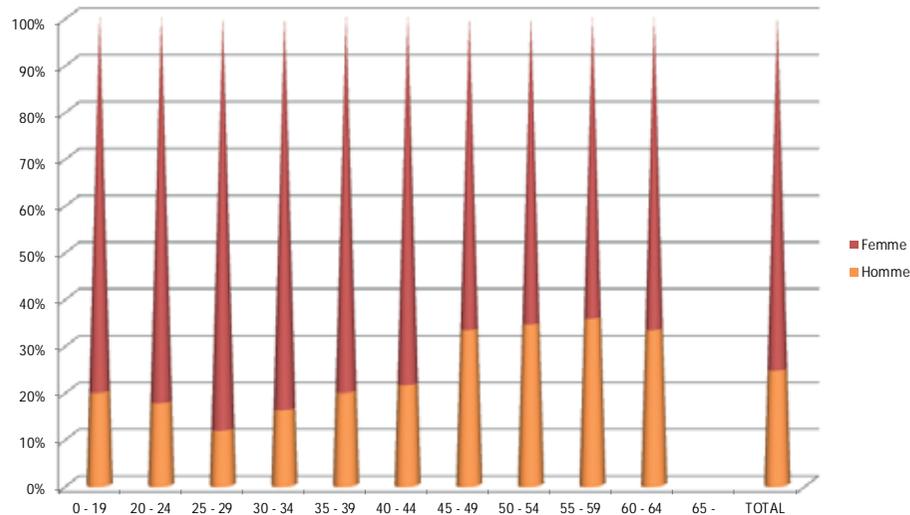
	Homme	Femme	Total
00 - 19	0	0	0
20 - 24	1	5	6
25 - 29	3	21	24
30 - 34	2	22	24
35 - 39	5	26	31
40 - 44	8	26	34
45 - 49	16	27	43
50 - 54	13	31	44
55 - 59	9	23	32
60 - 64	3	5	8
65 -	0	0	0
Total	60	186	246

Répartition par tranches d'âge des salariés en CDI



Répartition par âge de l'effectif total au 31/12/2010 des CDI
Répartition par regroupement d'emplois des Hommes et des Femmes

Répartition par tranche d'âge de l'ensemble de salariés sur l'année 2010



	Total en personnes	+ de 50 ans	entre 41 et 50 ans	entre 31 et 40 ans	- de 30 ans
Direction et cadres tech.	24	41,60%	33,30%	12,50%	12,50%
Administratif	26	11,50%	34,60%	30,70%	23,00%
Educatif	108	21,30%	36,10%	23,14%	19,40%
Logistique	34	35,30%	38,20%	20,50%	5,80%
Médical	5	100%	0,00%	0,00%	0,00%
Paramédical	36	36,10%	38,80%	13,80%	11,10%

Il est utile de comparer ce tableau avec le graphique précédent, qui reprend les mêmes données mais que pour le personnel en CDI.

On constate une similarité dans la proportion de la population des moins de 30 ans entre les CDI et l'ensemble du personnel, sauf pour la catégorie d'emploi « service éducatif » qui en CDI ne représente que 19,4 % de la population des moins de 30 ans alors que sur l'ensemble des contrats elle représente 30,5 %.

C'est donc une catégorie d'emploi qui connaît un fort taux de salarié en CDD, ce qui s'explique par la nécessité d'un taux de remplacement important ; mais également par le fait que bien souvent ces salariés commencent par effectuer des remplacements en CDD avant d'être titularisé sur un poste de travail, lorsque cela est possible.

La proportion du personnel en CDI de plus de 50 ans sur chaque catégorie d'emploi identifiée est sensiblement la même que sur ce personnel en CDD et CDI. La seule différence, toutefois, à relever, est que le service administratif, sur cette tranche d'âge là, est du personnel en CDI plus qu'en CDD (11,5 % en CDI et 3,4 % sur l'ensemble des contrats).

La « grande » tranche d'âge des 31- 50 ans reste la plus fidèle en proportion, entre les salariés en CDI d'une part, et l'ensemble des CDD et CDI de cette tranche d'âge là, d'autre part.

Répartition par tranche d'âge de l'ensemble de salariés sur l'année 2010

	Homme	Femme	Total
00 - 19	3	12	15
20 - 24	8	37	45
25 - 29	5	37	42
30 - 34	7	36	43
35 - 39	9	36	45
40 - 44	11	40	51
45 - 49	21	42	63
50 - 54	20	38	58
55 - 59	15	27	42
60 - 64	3	6	9
65 -	0	0	0
Total	102	311	413

De plus, les pourcentages importants par catégorie d'emplois de salariés qui ont plus de 50 ans amènent l'association à devoir se préparer à un départ massif en retraite de salariés d'ici 10 ans (entre 40 et 50 salariés). Cette situation est connue, elle correspond à l'accompagnement des fins de carrière de la génération « baby-boom ».

Les conséquences et les défis sont de plusieurs ordres : intégrer la gestion des fins de carrière dans la politique associative, et dans les réalités institutionnelles ; favoriser et réussir l'intégration de nouveaux salariés tout en assurant une continuité d'accompagnement de forte qualité et innovante.

Ancienneté des Hommes et des Femmes sur l'année 2010
tous contrats confondus

	Homme	Femme	Total
0 - 1	35	104	139
2 - 5	29	77	106
6 - 10	15	46	61
11 - 15	7	21	28
16 - 20	3	27	30
21 - 25	10	28	38
26 - 30	3	7	10
31 -	0	1	1
Total	102	311	413

6  salariés sur 8  ont une ancienneté comprise entre 0 et 10.

1  salarié sur 8  a une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans.

1  salarié sur 8  a une ancienneté de plus de 21 ans.

Le graphique ci-contre témoigne de plusieurs choses :

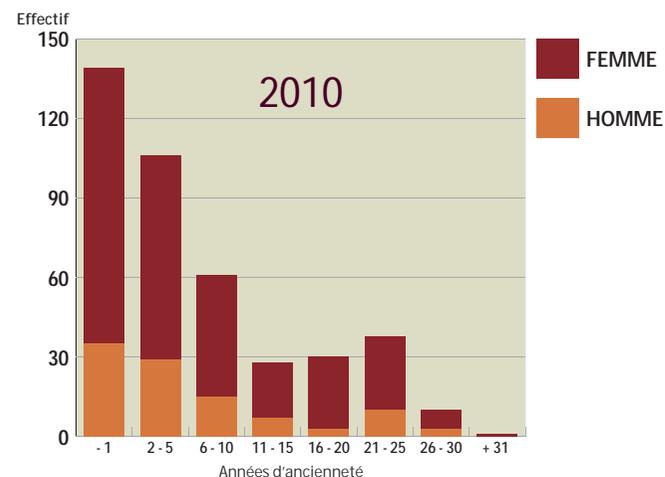
L'association a une très forte proportion de salariés qui ont une ancienneté moyenne de 2 à 10 ans et une proportion quasiment identique de salariés qui ont une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans et de salariés qui ont une ancienneté de 20 ans et plus.

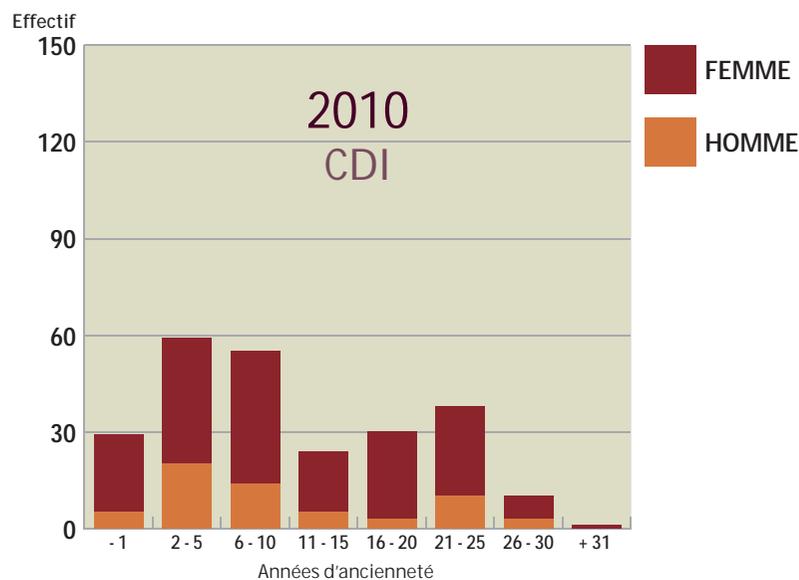
Cela témoigne à la fois le souci, pour l'association, d'intégrer de nouveaux salariés et de fidéliser le personnel en poste, qui permet à l'association à la fois d'inclure de nouvelles pratiques professionnelles mais également de garantir une certaine continuité de la « culture professionnelle » et la transmission de l'histoire institutionnelle.

Cela démontre aussi que bon nombre de salariés embauchés il y a 20- 25 ans (une génération) ont poursuivi leur carrière professionnelle au sein de l'association.

Il sera intéressant de revisiter cette donnée dans quelques années, et observer si les salariés continuent de poursuivre leur carrière professionnelle dans la même entreprise. C'est le cas jusqu'alors pour une part non négligeable du personnel de l'association.

Pour le mettre en évidence, l'association a un salarié qui a plus de 31 ans d'ancienneté !





Ancienneté des Hommes et des Femmes sur l'année 2010 des CDI

	Homme	Femme	Total
0 - 1	5	24	29
2 - 5	20	39	59
6 - 10	14	41	55
11 - 15	5	19	24
16 - 20	3	27	30
21 - 25	10	28	38
26 - 30	3	7	10
31 -	0	1	1
Total	60	186	246

3  salariés sur 5  ont une ancienneté comprise entre 0 et 10

1  salarié sur 5  a une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans

1  salarié sur 5  a une ancienneté de plus de 21 ans

Comparativement au graphique précédent, on constate que le ratio des salariés en CDI ayant + de 21 ans d'ancienneté est plus important que celui sur l'ensemble des salariés (CDI et CDD).

Il en résulte que les salariés permanents de l'entreprise sont des salariés qui ont une expérience assez importante, des savoir-faire, des pratiques professionnelles établies qui ont évolué et vieilli en même temps que l'association ; ce qui peut également entraîner un certain « conflit de génération » dans les méthodes de travail des nouveaux entrants et de ceux qui sont dans l'association depuis un certain nombre d'années.

Répartition des CDI par secteur d'activité sur l'année 2010

	Effectif CDI
Service Administratif	26
Encadrement et cadres techniques	24
Service Educatif	111
Service Logistique	38
Service Médical	6
Service Paramédical	39
Total	244

Les secteurs d'activité les plus importants de l'association sont, en termes d'effectifs :

- 1- Le service éducatif
- 2- Le service paramédical
- 3- Le service logistique
- 4- Le service administratif
- 5- La direction au sens large
- 6- Le service médical

Les embauches

Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée
sur les années 2008, 2009 et 2010

	2008			2009			2010		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Service administratif	0	1	1	0	3	3	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Service éducatif	0	2	2	1	20	21	0	2	2
Service logistique	0	1	1	1	0	1	0	1	1
Service médical	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Service paramédical	3	2	5	0	3	3	0	1	1
Total	5	7	12	2	27	29	0	5	5

Ce tableau exprime bien la dimension intégrative et créatrice d'emploi de l'association. Les chiffres de 2008 et 2009 sont ici éloquentes.

Ils sont, entre autre, le fruit de la signature du CPOM (regroupant l'IME/SSESD, la MAS, et le siège social) et du rebasage pour partie de ces établissements ; et le résultat du développement associatif (reprise des Unités de vie du Carmausin, forte expansion des mesures de protection juridique confiées à l'EPAS, création de services, etc.).

En 2009, 9 salariés embauchés en CDI avaient moins de 25 ans, contre 1 seul en 2010.

Les chiffres de 2008 et 2009 étant assez exceptionnels, les données de 2010 correspondent à un accroissement moins important mais continu des embauches dites « pérennes ».

A ces chiffres doivent être rajoutés les transformations de CDD en CDI (sans interruption entre les deux contrats), qui sont au nombre de 2 en 2008, 2 en 2009, et 4 en 2010.

Comparativement aux CDI, sur l'année 2010, l'association a eu recours à 562 contrats en CDD (110 embauches en CDD d'hommes et 452 embauches en CDD de femmes).

Les départs

Total des départs au cours de l'année - Départs définitifs

	Année 2010
Service Administratif	5
Encadrement et cadres techniques	2
Service Educatif	109
Service Logistique	94
Service Médical	1
Service Paramédical	26
Total	237

Il s'agit ici de l'ensemble des fins de contrats sur l'année 2010 tous motifs confondus (fins de contrats, démission, licenciement, décès, départ volontaire à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

Ces chiffres sont à relativiser ; ils correspondent en réalité au départ de 71 personnes physiques.

On peut penser qu'il y a un fort taux de turn-over au sein de l'association, alors qu'on verra un peu plus loin, que ce taux est à rapprocher de l'embauche en CDI par rapport aux départs de salariés qui étaient en CDI.

Nombre de démissions sur les années 2008, 2009 et 2010

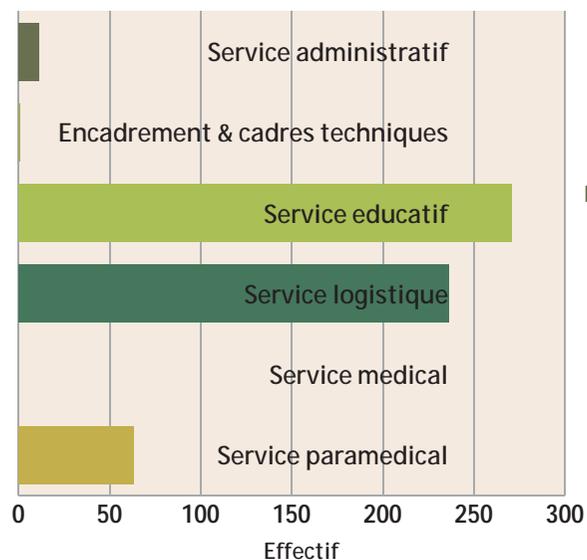
	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	1	0	0
Service Educatif	2	5	0
Service Logistique	0	0	1
Service Médical	0	0	1
Service Paramédical	0	0	2
Total	3	5	4

On constate que le nombre de démission sur 3 ans reste tout à fait normal et régulier. On peut le considérer comme « incompressible ».

Nombre de licenciements - dont les mises à la retraite

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	2	0
Service Educatif	1	1	1
Service Logistique	2	0	3
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	1	0	0
Total	4	3	4

Ici aussi, pas de commentaire particulier. Ces chiffres sont conformes à la taille de l'entreprise associative.



2010
Nombre de fin de contrats à durée déterminée hors contrats aidés et contrats par alternance

Nombre de fin de contrats à durée déterminée hors contrats aidés et contrats par alternance

	Année 2010
Service Administratif	11
Encadrement et cadres techniques	1
Service Educatif	271
Service Logistique	236
Service Médical	0
Service Paramédical	63
Total	582

Ce graphique témoigne du fort taux d'embauche de CDD dans les services éducatifs et logistiques, pour faire face au remplacement du personnel de ces services.

Nombre de départs volontaires en retraite

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	0	1
Service Educatif	0	1	0
Service Logistique	0	1	1
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	0	1	2
Total	0	3	4

7 salariés ont fait valoir leur droit à la retraite entre 2009 et 2010, Sans nul doute, ce tableau prendra une configuration très différente dans les 10 ans à venir.

Nombre de décès

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	0	0
Service Educatif	0	0	0
Service Logistique	0	1	0
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	0	0	1
Total	0	1	1

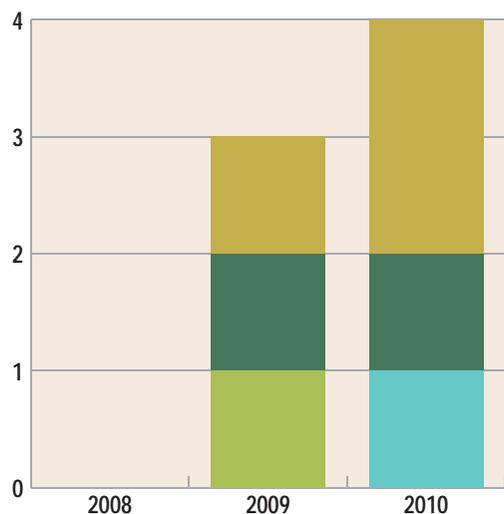
Deux décès sont à déplorer entre 2009 et 2010.

Nombre de ruptures conventionnelles

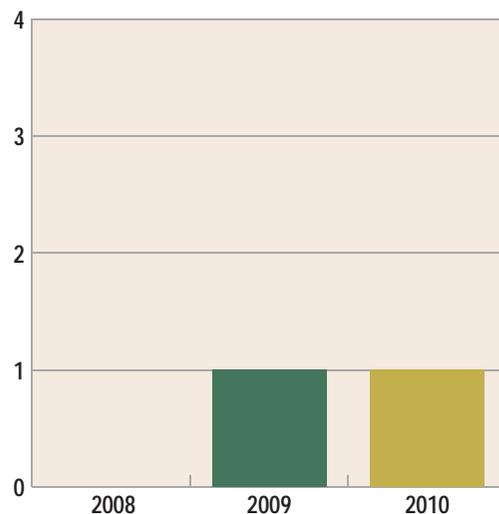
	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	1
Encadrement et cadres techniques	0	1	0
Service Educatif	0	1	0
Service Logistique	0	0	0
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	1	0	0
Total	1	2	1

Issue de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », la rupture conventionnelle a été un mode de rupture très modérément utilisé et dans la très grande majorité des cas à l'initiative des salariés.

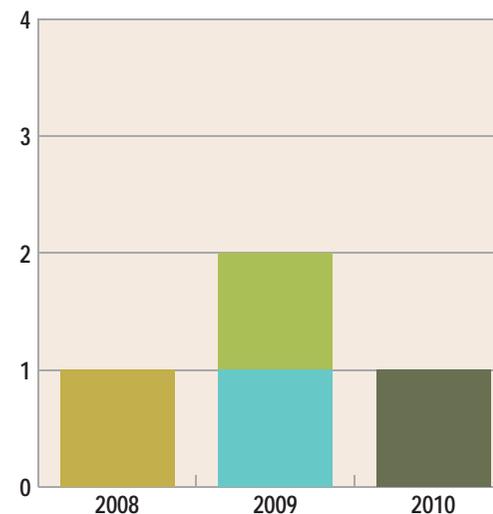
Nombre de départs volontaires en retraite



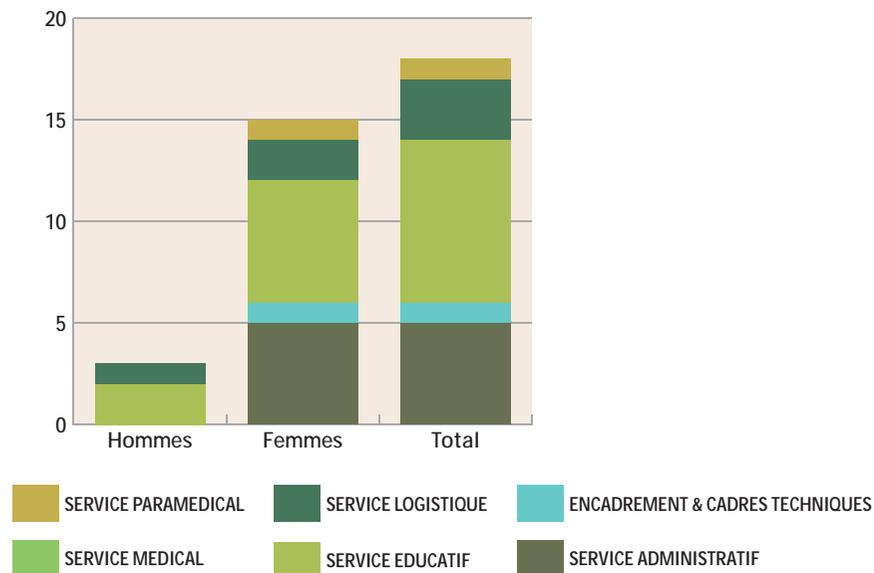
Nombre de décès



Nombre de ruptures conventionnelles



Bilan des personnes en CDI promues sur l'année 2010



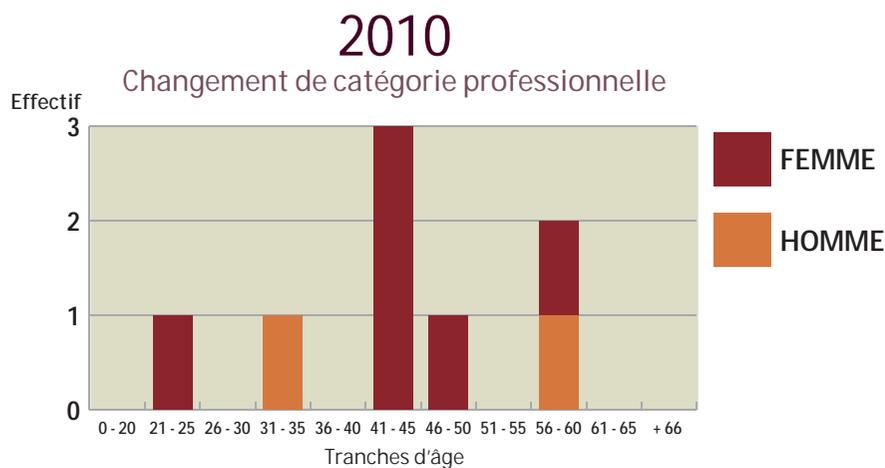
Les promotions

Bilan des personnes en CDI promues et changement de catégorie professionnelle sur l'année 2010

	Total	Homme	Femme
Service Administratif	5	0	5
Encadrement et cadres techniques	1	0	1
Service Éducatif	8	2	6
Service Logistique	3	1	2
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	1	0	1
Total	18	3	15

Sur l'année 2010, 18 personnes ont été promues (changement de coefficient anticipé hors ancienneté, etc.) dont 8 ont bénéficié d'un changement de catégorie professionnelle (grille d'emploi).

Ces données témoignent de la valorisation, à chaque fois que possible des compétences des salariés.



Les salariés handicapés et assimilés

L'APAJH du Tarn est soumise comme toutes les entreprises à l'embauche de personnes en situation d'handicap.

Elle répond à cette obligation par l'emploi de 16 salariés reconnus handicapés pour un total de 12,8 ETP et par une sous-traitance vers le travail protégé.

L'absentéisme

Nombre de jours d'absence pour maladie

	2008	2009	2010
Service Administratif	344	243	572
Encadrement et cadres techniques	244	150	247
Service Educatif	2700	2635	3147
Service Logistique	2231	3045	2473
Service Médical	0	18	0
Service Paramédical	1579	664	588
Total	7098	6755	7027

Des nombres élevés, relativement stables. Cependant on peut noter que la baisse de 2009 ne s'est pas poursuivie en 2010, au contraire une recrudescence d'absences pour maladie en 2010 doivent alerter l'association et l'amener à engager une réflexion autour de cet item.

Les services les plus touchés et de loin sont, et sans étonnement, les services éducatifs et logistiques.

Dans l'absence pour maladie sont comptabilisés les jours de congés pathologiques.

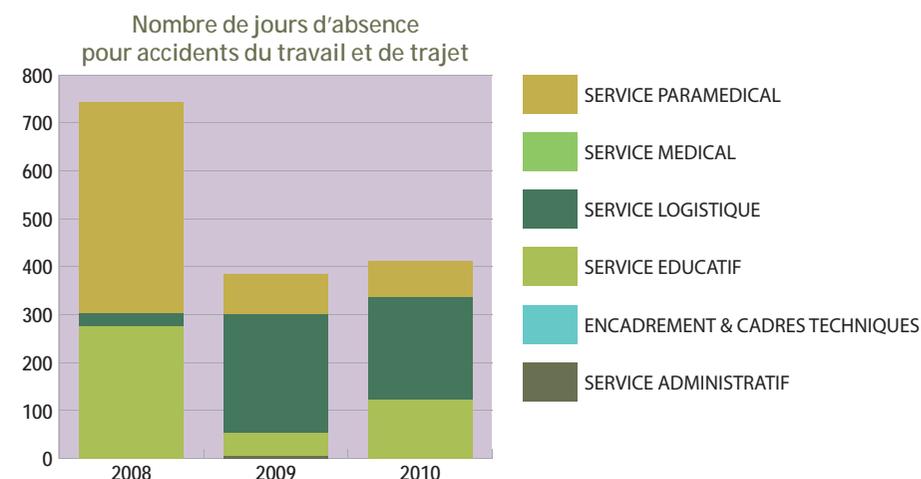
Nombre de jours d'absence pour accidents du travail et de trajet

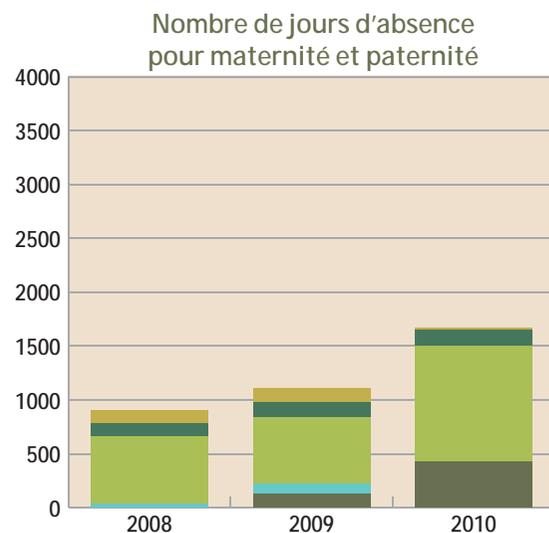
	2008	2009	2010
Service Administratif	0	5	0
Encadrement et cadres techniques	0	0	0
Service Educatif	275	48	122
Service Logistique	28	248	214
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	440	83	75
Total	743	384	411

Malgré un nombre toujours trop important de jours d'absence pour accidents du travail et de trajet, on constate une nette diminution entre 2008 et 2010.

Le travail d'identification et d'amélioration constante de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail conduit par les différents CHSCT (documents uniques, enquêtes, etc.) voit produire des effets importants en 2009 et 2010.

Les services les plus exposés au risque d'accident du travail et de trajet sont les services logistiques et éducatifs ; données à prendre en compte dans les documents uniques.





Nombre de jours d'absence pour maternité et paternité

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	126	426
Encadrement et cadres techniques	30	99	0
Service Educatif	626	616	1080
Service Logistique	126	139	149
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	126	126	14
Total	908	1106	1669

Certainement un record depuis longtemps au niveau du taux de natalité !

Il y a une « explosion » du nombre de jours d'absence pour maternité et paternité depuis 2008 (+ 83,8 % entre 2008 et 2010 !).

Entre 2009 et 2010, le service administratif a multiplié son taux par 3,38; le service éducatif par 1,75; le service logistique par 1,07.

Le service paramédical est lui en baisse (mais en fait ne cela concernait qu'une femme en 2008 et une femme en 2009, alors qu'en 2010 le nombre de jours d'absence concerne un homme).

Le service médical n'a aucune référence en la matière, alors que la direction, au sens général, se voit reconnaître un zéro pointé en 2010 ! (au regard de la moyenne d'âge et de l'ancienneté moyenne des salariés s'inscrivant dans ces catégories d'emplois, ces résultats ne paraissent pas tout à fait illogique).

En outre, ces résultats paraissent assez cohérents au regard de la population totale de l'association.

Le service éducatif est la catégorie d'emplois la plus présente au sein de l'association, la plus jeune et la plus féminisée.

Le service administratif regroupe + de 90 % de femmes, et là aussi, représente une population jeune (72,4 % de cette catégorie d'emploi a moins de 45 ans). De plus, au regard des embauches de ces dernières années ce chiffre risque d'augmenter dans les mois et années à venir (2 femmes embauchés de moins de 25 ans en 2009, 4 embauches en CDI depuis 2008, etc.).

Le service logistique est le deuxième service le plus imposant de l'association, cependant seulement 25 % de cette catégorie d'emploi a moins de 40 ans et il s'agit d'une population plutôt masculine. Ici il y a une grande régularité des données entre 2008 et 2010.

Nombre de jours d'absence pour congés autorisés : événements familiaux, enfants malades

	2008	2009	2010
Service Administratif	17	14	24
Encadrement et cadres techniques	4	7	17
Service Educatif	43	52	39
Service Logistique	7	3	25
Service Médical	0	5	0
Service Paramédical	10	22	15
Total	81	103	120

Les données en constante évolution depuis 2008 sont très certainement le résultat des avantages consentis à la fois par la convention collective du 15 mars 1966 et par l'accord d'entreprise daté de 2008 (+ 48 % entre 2008 et 2010).

Ces jours d'absence ont augmenté de 41 % pour le service administratif, baissé de 0,9 % pour le service éducatif, plus que triplé pour le service logistique, augmenté de 50 % pour le service paramédical et quadruplé pour les cadres (mais au départ, nombre très faible).

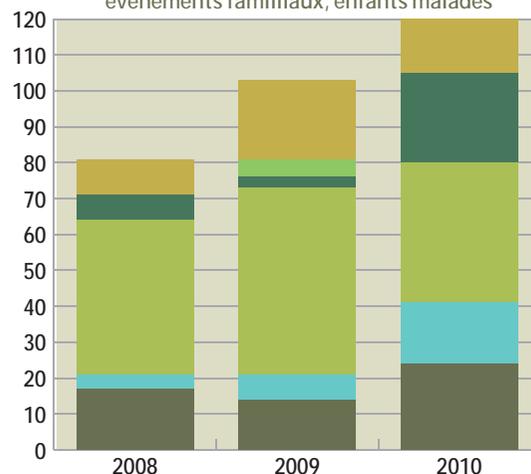
Nombre de jours d'absence congés enfant malade en 2010

	2008	2009	2010
Service Administratif	10	7	17
Encadrement et cadres techniques	4	6	4
Service Educatif	23	31	20
Service Logistique	1	3	6
Service Médical	0	1	0
Service Paramédical	2	9	2
Total	40	57	49

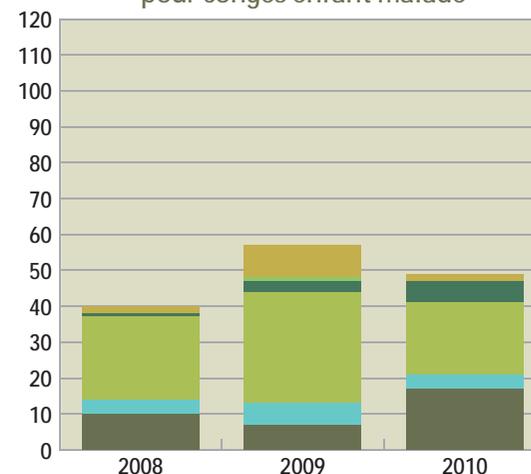
En 2010, il y a eu moins de journées enfants malades qu'en 2009 (- 14 %).

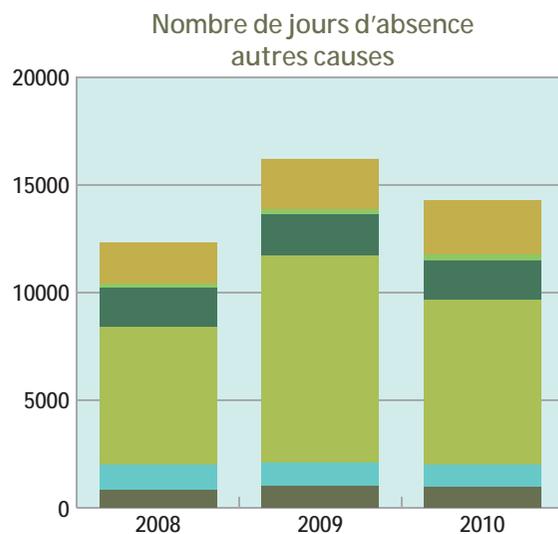
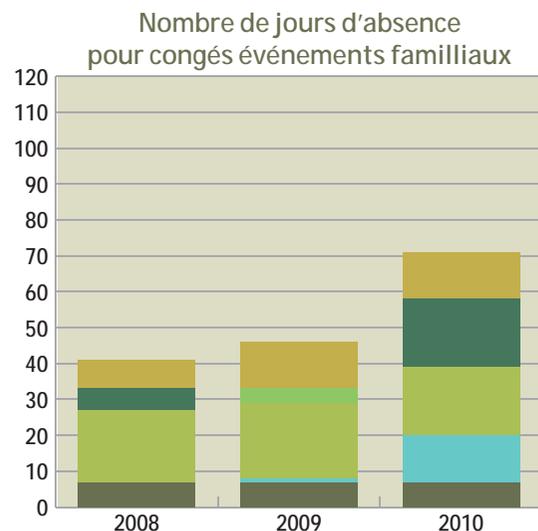
Les services les plus « consommateurs » de ces journées sont les services éducatifs et administratifs.

Nombre de jours d'absence pour congés autorisés événements familiaux, enfants malades



Nombre de jours d'absence pour congés enfant malade





Nombre de jours absence congés événements familiaux (mariages et décès)

	2008	2009	2010
Service Administratif	7	7	7
Encadrement et cadres techniques	0	1	13
Service Educatif	20	21	19
Service Logistique	6	0	19
Service Médical	0	4	0
Service Paramédical	8	13	13
Total	41	46	71

Entre 2008 et 2010, il y a eu une augmentation de 30 jours soit + de 73 %.

Nombre de journées d'absences autres causes

	2008	2009	2010
Service Administratif	820	1020	936
Encadrement et cadres techniques	1197	1049	1033
Service Educatif	6376	9661	7695
Service Logistique	1801	1907	1811
Service Médical	200	205	270
Service Paramédical	1904	2369	2531
Total	12298	16211	14276

Le nombre d'absences pour autres causes est assez impressionnant. En réalité cela regroupe les absences pour congés sans solde, congé parental, congés trimestriels, droit individuel à la formation, formation et congés payés.

Nombre de journées d'absences congé parental

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	144	0
Service Educatif	802	1560	1184
Service Logistique	0	0	0
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	199	365	166
Total	1001	2069	1350

+ 34,8 % entre 2008 et 2010.

En recoupant cette hausse avec le nombre de jours d'absence pour maternité et paternité entre 2008 et 2010, cette augmentation paraît elle aussi logique.

Service éducatif = + 47,6 %

Service paramédical = + 83,4 %

Service administratif = 0 jours en 2010. Nous verrons très certainement les répercussions des 426 jours d'absence pour maternité et paternité en 2011.

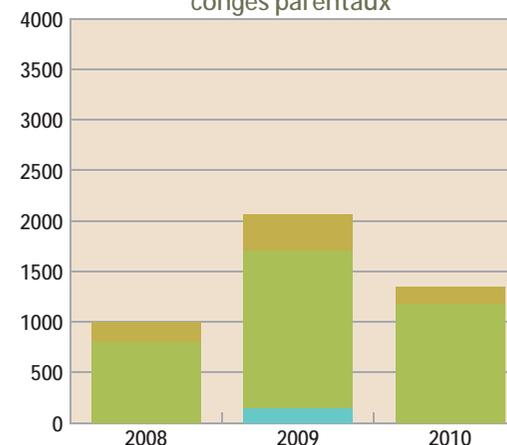
Nombre de journées d'absences congés sans soldes

	2008	2009	2010
Service Administratif	1	119	62
Encadrement et cadres techniques	362	6	2
Service Educatif	774	2856	684
Service Logistique	66	233	104
Service Médical	0	1	74
Service Paramédical	225	435	521
Total	1428	3650	1447

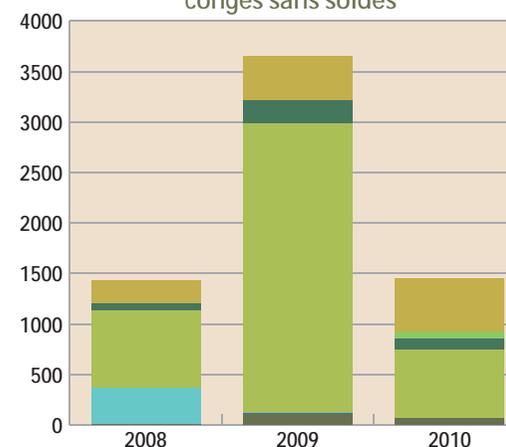
Après une montée en flèche en 2009 (3650 jours d'absence), on remarque que les données de 2010 sont revenues, de manière presque identique, aux données de 2008.

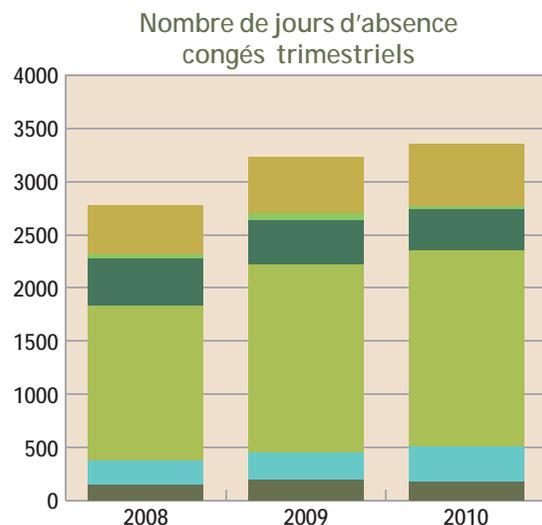
A noter : après le service éducatif ce sont les services paramédicaux et logistiques qui sont les plus concernés.

Nombre de jours d'absence congés parentaux



Nombre de jours d'absence congés sans soldes





Nombre de journées d'absences congés trimestriels

	2008	2009	2010
Service Administratif	148	196	173
Encadrement et cadres techniques	224	254	338
Service Educatif	1464	1771	1838
Service Logistique	443	417	391
Service Médical	34	60	24
Service Paramédical	464	536	594
Total	2777	3234	3358

Progression constante du nombre de jours d'absence pour congés trimestriel (+ 3,8 % entre 2009 et 2010), cela représente environ 12 salariés ETP au niveau associatif.

La différence du nombre de jours entre les catégories d'emplois dépendent à la fois du nombre de salariés concernés à l'intérieur de chaque catégorie d'emplois, mais également du nombre de jours de congés trimestriels auxquels chaque catégorie d'emplois a droit (3 jours ou 6 jours selon les cas).

Nombre de journées d'absences congés payés et congés anciennetés

	2008	2009	2010
Service Administratif	666	705	700
Encadrement et cadres techniques	589	617	677
Service Educatif	3114	3337	3742
Service Logistique	1185	1229	1236
Service Médical	166	144	171
Service Paramédical	1011	1033	1223
Total	6731	7065	7749

+ 15,1 % entre 2008 et 2010 : croissance constante.

On remarque que corrélativement à l'ancienneté des salariés dans l'association, le nombre de jours de congés d'ancienneté augmentent.

Proportion suivant la catégorie d'emploi :

- administratif = 9 %
- encadrement et cadres techniques = 8,7 %
- éducatif = 48,3 %
- logistique = 16 %
- médical = 2,2 %
- paramédical = 15,7 %

Entre 2008 et 2010 cela correspond à une hausse de 16 %.

La plus grande augmentation revient au service médical, tandis que la plus grande baisse revient à l'encadrement et cadres techniques.

Ces données respectent l'ordre établi précédemment sur les services les plus ou moins importants en nombre de salariés de l'association.

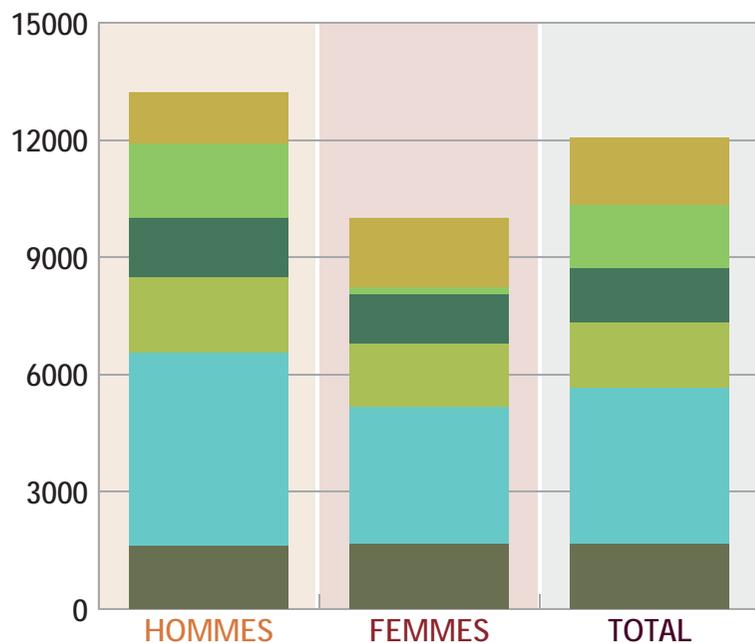
Nombre d'heures d'absence non rémunérées

	2008	2009	2010
Service Administratif	8	97	95
Encadrement et cadres techniques	119	4	18
Service Educatif	73	617	1624
Service Logistique	217	428	234
Service Médical	4	0	0
Service Paramédical	0	69	114
Total	421	1215	2085

On constate beaucoup d'heures d'absences non rémunérées. Environ 60 semaines à 35 heures. Il s'agit des heures non justifiées et/ou heures non effectuées.

Par catégorie d'emploi :

- très forte proportion du service administratif (77,8%) mais surtout forte expansion depuis 2008 (de 2008 à 2009 = multiplié par 12 ; de 2009 à 2010 = légère baisse et de 2008 à 2010 = multiplié par 12).
- à très moindre importance, on retrouve le service logistique (le nombre d'heures de 2010 est sensiblement le même que celui de 2008 malgré une progression en 2009).
- les trois derniers services (paramédical, administratif et direction) représentent 10,7 % du total d'heures soit 227 heures.



Rémunérations et charges

Les montants des rémunérations

Masse salariale annuelle brute au sens de la DADS-U :
Salaires bruts annuels par catégorie d'emploi et par sexe

Sur près de 6 500 000 € brut annuel de masse salariale (soit environ 10 millions d'euros de salaires + charges), 46 % sont consacrés au service éducatif (près de 3 millions d'euros) ; 18 % à l'encadrement et cadres techniques ; 13,5 % au service logistique ; 13 % au service paramédical ; 8,4 % au service administratif et 1,7 % au service médical.

Rémunération mensuelle moyenne année 2010
Somme masse salariale des 12 mois divisé par l'effectif total de chaque mois

	Hommes	Femmes	Total
Service Administratif	1609	1668	1665
Encadrement et cadres techniques	4945	3482	3979
Service Educatif	1919	1643	1694
Service Logistique	1520	1254	1389
Service Médical	1909	168	1602
Service Paramédical	1326	1776	1742
Total	13228	9991	12071

Outre le fait que « l'encadrement et cadres techniques » connaît la rémunération mensuelle moyenne la plus élevée, on constate que la différence la plus significative entre les hommes et les femmes se trouve dans deux services : le service médical et la direction.

Les explications sont de plusieurs ordres : les effectifs hommes/femmes ne sont pas équilibrés, un fort taux de temps partiel pour le service médical, et dans la catégorie « direction » les fonctions les plus hautes en responsabilités (« directeurs ») sont occupées essentiellement par des hommes (fonctions qui amènent suivant les agréments des établissements à des régimes particuliers en terme de rémunération).

Le salaire mensuel moyen sur l'année 2010 des hommes est de 2 205 euros brut, celui des femmes est de 1665 euros brut la moyenne générale s'élevant à 2 012 euros brut.

Rémunérations les plus élevées suivant l'effectif permanent (en CDI) de l'année 2010

La rémunération mensuelle moyenne des 20 rémunérations les plus élevées dans l'association est de :

- 4490 € euros brut mensuel en 2010
- 4116 euros brut mensuel en 2009
- 3964 euros brut mensuel en 2008

Globalement, sur le plan associatif, entre 2008 et 2010, les rémunérations mensuelles brutes ont augmenté de 6,22 % (tout compris : valeur du point, primes [tutorat, coordination, responsabilité, mission transverse, etc...], promotions individuelles [changement de coefficient], etc.).

La hiérarchie des rémunérations

■ Le ratio de hiérarchie des salaires

$$\frac{\text{ Salaire moyen des catégories les mieux rémunérées }}{\text{ Salaire moyen des catégories les moins bien rémunérées }}$$

Ce ratio est de 2,86 pour l'année 2010 (il était de 2,63 pour l'année 2009).

■ Le ratio de hiérarchie des salaires des cadres et non-cadres

$$\frac{\text{ Salaire moyen des rémunérations des cadres }}{\text{ Salaire moyen des rémunérations des non-cadres }}$$

Ce ratio est de 2,18 pour l'année 2010 (il était de 2 pour l'année 2009 et de 2 pour l'année 2008).

■ Nombre d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires sur l'année 2010 (il s'agit du nombre d'heures inscrites sur les bulletins de salaire donc les heures payées, ne sont pas comptées ici les heures supplémentaires récupérées en temps de repos) est de 989 heures pour un montant global de 19 580, 06 euros brut.

Le nombre d'heures complémentaires sur l'année 2010 est lui de 4046 heures pour un montant global de 44 008, 43 euros brut.

Santé et sécurité au travail

Accidents de travail et de trajet

Nombre d'accidents de travail avec arrêt
y compris maladies professionnelles et accidents de trajet

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	1	0
Encadrement et cadres techniques	0	0	0
Service Educatif	14	6	6
Service Logistique	3	2	5
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	5	2	4
Total	22	11	15

On constate un nombre d'arrêt de travail assez maîtrisé en 2010 et en baisse continue depuis 2008.

Nombre de journées d'arrêt correspondantes
y compris maladies professionnelles et accidents de trajet

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	5	0
Encadrement et cadres techniques	0	0	0
Service Educatif	278	125	122
Service Logistique	22	160	214
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	440	83	75
Total	740	373	411

Même constat que pour le nombre d'arrêts de travail.

A noter quand même, sur 2010, une hausse du nombre d'arrêts et de jours correspondants sur le service logistique.

De manière générale, les efforts et orientations menés depuis 2008 portent leurs fruits : formation plus importante « gestes et postures », renforcement des effectifs par des titularisations, élaboration et amélioration continue des documents uniques de prévention des risques, enquêtes particulières, sensibilisation plus importante de la médecine du travail aux problématiques d'établissement, etc.

Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

■ Nombre de CHSCT au sein de l'association

4 CHSCT

■ Nombre de réunions CHSCT dans l'année 2010

15 réunions

Durée et aménagement du temps de travail

Données chiffrées CDD et CDI confondus

	2008		2009		2010	
	ETP Tps partiel	NBRE Tps partiel	ETP Tps partiel	NBRE Tps partiel	ETP Tps partiel	NBRE Tps partiel
Service administratif	6,24	8	5,89	8	7,36	11
Encadrement et cadres techniques	4,84	7	4,97	7	5,47	8
Service éducatif	13,66	19	19,52	28	20,41	28
Service logistique	9,51	13	8,66	12	7,71	11
Service médical	1,46	6	1,49	6	0,99	5
Service paramédical	10,33	18	11,09	19	10,71	18
Total	46,04	71	51,62	80	52,65	81

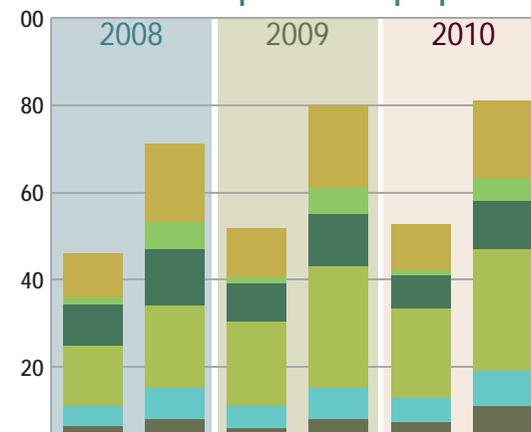
En 2009 comme en 2010, le nombre de salariés à temps partiel et le nombre d'ETP correspondant restent sensiblement identiques, tant en terme d'effectif global que par catégorie d'emplois.

On constate que les services paramédicaux et médicaux, au regard de l'effectif de chacune de ces catégories d'emplois, sont les services qui ont le plus de salariés à temps partiel.

Nombre de salariés à temps partiel en CDD sur l'année 2010

	Année 2010
Homme	9,20
Femme	21,45
Total	30,65

Nombre de salariés en CDI occupés à temps partiel



Formation

Nombre de journées d'absences DIF - hors et sur le temps de travail

	2008	2009	2010
Service Administratif	5	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	2	3
Service Educatif	18	39	22
Service Logistique	0	28	14
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	0	0	20
Total	23	69	59

Nombre de journées d'absences formation - hors DIF

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	1
Encadrement et cadres techniques	22	26	13
Service Educatif	204	98	226
Service Logistique	107	0	66
Service Médical	0	0	1
Service Paramédical	5	0	7
Total	338	124	314

Nombre d'heures d'absence DIF - hors et sur le temps de travail

	2008	2009	2010
Service Administratif	35	0	0
Encadrement et cadres techniques	0	14	21
Service Educatif	134	277	80
Service Logistique	0	196	84
Service Médical	0	0	0
Service Paramédical	0	0	140
Total	169	487	325

Nombre d'heures d'absence formation - hors DIF

	2008	2009	2010
Service Administratif	0	0	7
Encadrement et cadres techniques	154	182	86
Service Educatif	1348	658	1599
Service Logistique	689	0	460
Service Médical	0	0	4
Service Paramédical	35	0	49
Total	2226	840	2205

Le DIF est un dispositif encore trop peu utilisé au sein de l'association, pour les départs en formation. Malgré tout, depuis 2008 on constate qu'il est actionné de plus en plus souvent.

Maintenant que les salariés se sont un peu plus approprié ce « nouveau » droit, nul doute qu'en 2011, il continuera d'être utilisé.

Par contre, hors DIF, on constate que la formation reste un moyen privilégié de maintenir ses acquis, valoriser ses acquis, compléter ses connaissances et dynamiser son parcours professionnel.

Après une forte baisse en 2009, l'année 2010 est une année fructueuse en journées et en heures consacrées à la formation.

Le budget Formation représente environ 170 000 € sur l'année 2010.

■ Nombre de stagiaires accueillis au sein de l'association au cours de l'année

158 stagiaires accueillis sur l'ensemble de l'association

Véritable volonté associative qui s'exprime ici !

■ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ou non rémunéré

Un seul salarié

■ Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année 2010

Un

CE MAS/SAMSAH	<ul style="list-style-type: none"> • JALIBERT C. • IVERSENC L. • CATHALA N. • THOMAS L. 	LACAN F. MAZOUZI T. MERLE J. AZA C.
CE FOT/SADLIS	<ul style="list-style-type: none"> • PRADELLES F. • MARTY E. • PAULIN F. 	BARBRY M. GALLEGO A. SANCHEZ C.
CE IME/SSESD	<ul style="list-style-type: none"> • UGALDE M.-C. • CERVIA-PAGES S. • FORT F. 	SCHWEITZER M.-C. CAGNARD B.
CE EPAS/SIEGE/BSAT/FH/UVC	<ul style="list-style-type: none"> • LACOMBE S. • LUESMA F. • RODRIGUEZ M. 	LE GALLIC K. CLANET S. IVERSENC F.
	TITULAIRES	SUPPLEANTS

Relations professionnelles

Le Siège Social est l'interlocuteur des Instances Représentatives du Personnel associatives à savoir :

- le Comité Central d'Entreprise, qui est composé de plus de 15 membres et se réunit au minimum deux fois par an ;
- les Délégués Syndicaux Centraux (en l'occurrence la délégué syndicale centrale) dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

En 2010, les Délégués Syndicaux ont été réunis à 4 occasions (28 janvier, 11 mars, 06 mai et 09 juillet), témoignant ainsi de la volonté associative de partager et toujours enrichir le dialogue social.

Ces négociations ont abouti à la conclusion de deux accords d'entreprise : l'accord relatif au recours au CDD à objet défini, et l'accord relatif à l'octroi d'une prime tutorat.

L'animation de ces deux instances du personnel associatives par le siège social contribue à la continuité et à l'amélioration du dialogue social au sein de l'APAJH du Tarn.

L'association fonctionne avec plusieurs Comités d'Etablissements ; ils sont au nombre de 4 avec 25 représentants en tout (titulaires et suppléants).

Ils se sont réunis tout au long de l'année 2010.

Autres conditions de travail relevant de l'entreprise

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès).
Cotisations patronales prévoyance

	2008	2009	2010
Prévoyance	63554	78925	77821

Les cotisations patronales concernant la prévoyance ont largement augmenté depuis 2008, surtout entre 2008 et 2009. C'est le résultat d'une protection toujours plus accrue des salariés contre les aléas de la vie.

Annexe

Liste des regroupements d'emplois

Service administratif

Agent administratif principal
Agent administratif
Agent de bureau
Aide comptable
Comptable de 1ère classe
Comptable de 2ème classe
Employée de bureau
Secrétaire de direction niveau 1
Secrétaire de direction niveau 2
Technicien qualifié
Technicien supérieur
Assistant technique
Secrétaire

Encadrement et cadres techniques

Cadre classe 1 niveau 1
Cadre classe 1 niveau 2
Cadre classe 2 niveau 1
Cadre classe 2 niveau 2
Cadre classe 2 niveau 3
Cadre technicien niveau 1
Cadre technicien niveau 2
Cadre technicien niveau 3
Cadre Hors classe - Directeur général adjoint

Cadre Hors classe - Directeur général
Chargé de mission
Chargé de recherche
Chef d'atelier 1ère classe
Chef d'atelier 2ème classe
Chef d'atelier 3ème classe
Chef de service
Directeur d'école
Directeur d'établissement de niveau 1
Directeur d'établissement de niveau 2
Directeur d'établissement de niveau 3
Directeur d'établissement de niveau 4
Directeur d'établissement de niveau 5
Directeur d'I.R.T.S
Directeur de service de niveau 1
Directeur de service de niveau 2
Directeur de service de niveau 3
Directeur adjoint d'établissement niveau 1
Directeur adjoint d'établissement niveau 2
Formateur
Responsable de projet ou Chargé de mission

Service Educatif

A.M.P. pour adultes
Animateur 1ère catégorie
Animateur 2ème catégorie
Animateur de formation
Educateur spécialisé
Educateur technique spécialisé
Moniteur d'atelier de 1ère classe
Moniteur d'atelier de 2ème classe
Moniteur principal d'atelier
Aide médico-psychologique
Animateur
Animateur socio-éducatif
Assistante sociale spécialisée
enfance inadaptée
Conseillère en économie familiale
et sociale
Educateur de jeunes enfants
Educateur scolaire
Educateur sportif
Educateur technique
Educateur technique spécialisé
Moniteur adjoint d'animation et /
ou d'activités
Moniteur adjoint d'animation de
sport et de loisirs
Moniteur éducateur

Professeur d'éducation physique et
sportive
Aide médico-psychologique
Candidat éducateur spécialisé
Educateur jeunes enfants
Moniteur éducateur en formation
en cours d'emploi
Agent à domicile
Auxiliaire de vie sociale
Employé à domicile
Education Nationale
Directeur établissement spécialisé
Instituteur éducation nationale
Instituteur spécialisé
Professeur des écoles
Service Logistique
Agent de buanderie
Agent de cuisine
Agent d'entretien
Agent de service intérieur
Agent technique supérieur
Agent technique
Commis de cuisine
Cuisinier qualifié
Jardinier qualifié ou ouvrier d'en-
retien
Maître ou maîtresse de maison
Ouvrier qualifié

Surveillant de nuit
Surveillant de nuit qualifié

Service Médical

Médecin généraliste
Médecin pédiatre
Médecin spécialiste
Psychiatre ou neuropsychiatre

Service Paramédical

Psychologue
Aide-soignant
Ergothérapeute
Infirmier
Kinésithérapeute
Orthophoniste
Orthoptiste
Psychomotricien

2010

Bilan social



APAJH du Tarn - www.apajh81.org

Siège Social - 4 rue Jean d'Alembert 81000 Albi

Tél. 05 63 45 33 62 - Fax 05 63 45 41 04 - accueil@apajh81.org