



BILAN SOCIAL DU PERSONNEL • 2022 •

**Ensemble, LUTTONS
contre l'EXCLUSION**





• 2022 EN QUELQUES CHIFFRES •

79
SALARIÉS

38
BÉNÉVOLES

8
RÉSEAUX

46
PARTENAIRES

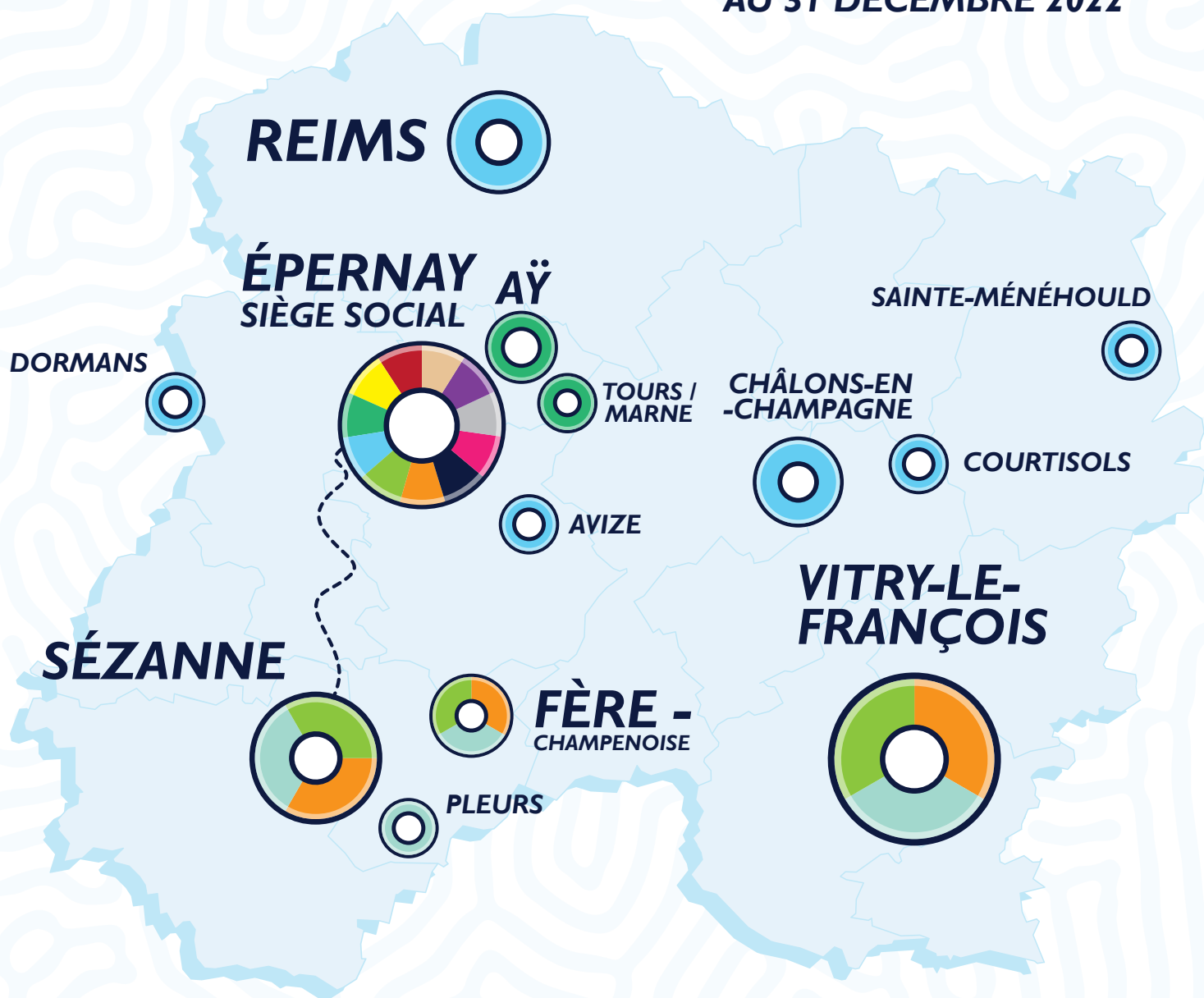
2
**SERVICES CIVIQUES
POUR 7 POSTES**

17
ADMINISTRATEURS














8
STAGIAIRES

RÉPARTITION DES ACTIVITÉS ET FONCTIONS SUPPORTS PAR TERRITOIRE

AU 31 DÉCEMBRE 2022



LES ACTIVITÉS ET LES FONCTIONS SUPPORTS

- | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|
|  | PRÉVENTION SPÉCIALISÉE |  | FONCTIONS SUPPORTS - ADMINISTRATIF |
|  | HÉBERGEMENT ÉPERNAY |  | FONCTIONS SUPPORTS - COMPTABILITÉ |
|  | LOGEMENT NORD DÉPARTEMENT |  | FONCTIONS SUPPORTS - R. H. |
|  | HÉBERGEMENT - LOGEMENT SUD DEP. |  | FONCTIONS SUPPORTS - PSYCHOLOGUE |
|  | ATELIERS SOCIO-LINGUISTIQUES |  | FONCTIONS SUPPORTS - TECHNIQUE |
|  | AMBITIONS - VENDANGES PARTAGÉES |  | NAVETTES |
|  | SOLIDAIRES FACE À L'EMPLOI - PLATEFORME EMPLOI VENDANGES | | |

BILAN SOCIAL DU PERSONNEL

Effectifs, Sexe et Âge des salariés p 04

*Départs des CDI, Rotations,
Ancienneté et CDD* p 05

*Qualifications et formations
professionnelles* p 06

*Temps pleins - Temps partiels
et Absentéisme* p 07

*Travailleurs handicapés, Octime,
Accords d'entreprise applicables* p 08

Conseil Social Économique p 09

Organigramme p 10





79 salariés
 21 hommes - 58 femmes
 Moyenne d'âge : 38 ans



Emplois aidés :
 10 contrats aidés sur l'année 2022 (13%).

Répartition des 10 Emplois aidés :
 1 contrat aidé en CDI
 9 contrats aidés en CDD

Emploi Franc (CDI)	0
Adulte - Relais (CDD)	1
Parcours Emploi Compétences (CDI)	1
Parcours Emploi Compétences (CDD)	4
Apprentissage (CDD)	4



Répartition hommes - femmes des 79 salariés :

	H	F
Cadre	3	7
Direction	1	1
Encadrement Éducatif	0	4
Fonctions Supports	2	2
Non Cadre	18	51
Ambitions	-	2
Fonctions Supports	1	8
Hébergement	1	12
Hébergement Logement Sud Département	4	8
Logement Nord Département	4	15
Prévention Spécialisée	6	4
Technique	2	2
Cadre	4%	9%
Non Cadre	27%	73%
Par Sexe	27%	73%

EFFECTIFS, SEXE ET ÂGE DES SALARIÉS

Retrouvez sur cette page une présentation des effectifs de l'association, du sexe et de l'âge des salariés ainsi que la répartition des Équivalents Temps Plein (ETP).

Effectifs des salariés :

Effectif au 31/12/2022 par service et CSP **79**

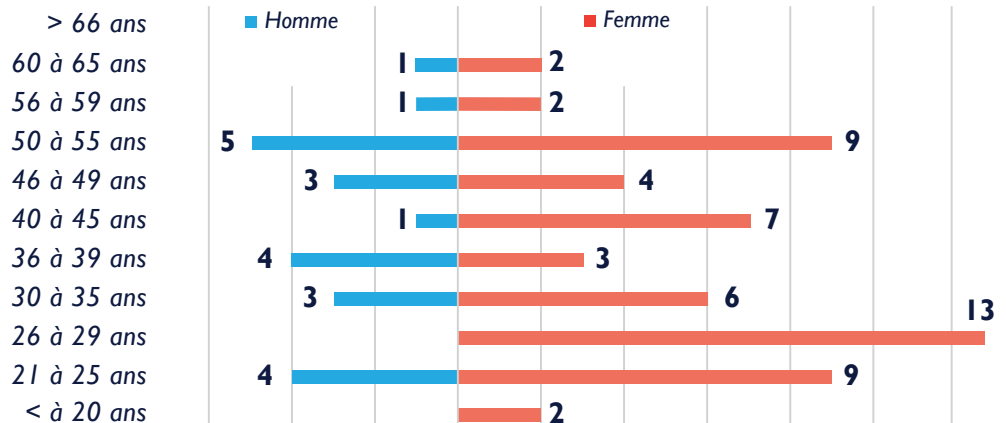
	CDI	CDD	dont contrats aidés	Total	Représentation par CSP
Cadre	10	0	0	10	13%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	4	-	-	4	
Fonctions Support	4	-	-	4	
Non Cadre	58	11	10	69	87%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	2	2	9	
Hébergement	11	2	1	13	
Hébergement/Logement Sud Département	10	2	2	12	
Logement Nord Département	18	1	1	19	
Prévention Spécialisée	6	4	4	10	
Technique	4	-	-	4	
Total	68	11	10	79	
Répartition par type de contrat (en %)	86%	14%	13%		

Effectif en ETP au 31/12/2022 par service et CSP **76,03 ETP**

	CDI	CDD	dont contrats aidés	Total	Représentation par CSP
Cadre	8,93	0	0	8,93	12%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	3,87	-	-	3,87	
Fonctions Support	3,06	-	-	3,06	
Non Cadre	56,61	10,48	9,48	67,09	88%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	2	2	9	
Hébergement	11	2	2	13	
Hébergement/Logement Sud Dép.	9,68	2	2	11,68	
Logement Nord Département	17,6	1	-	18,6	
Prévention Spécialisée	6	3,48	3,48	10,61	
Technique	3,33	-	-	3,33	
Total	65,55	10,48	9,48	76,03	
Répartition par type de contrat (en %)	86%	14%	12%		



Âge des salariés :



DÉPARTS DES CDI, ROTATIONS, ANCIENNETÉ ET CDD



68 salariés en CDI
11 salariés en CDD



Taux de rotation
des CDI sur 3 ans :

2020

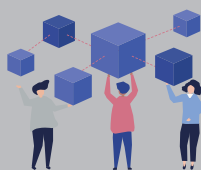
Effectif moyen **64**
Départs CDI **7**
Taux de Rotation **10,9%**

2021

Effectif moyen **65**
Départs CDI **10**
Taux de Rotation **15,4%**

2022

Effectif moyen **66**
Départs CDI **15**
Taux de Rotation **22,7%**



Répartition salariés
en CDD par service :

	Nombre
Cadre	0
Non Cadre	8
Hébergement	1
Hébergement Logement Sud Département	2
Prévention Spécialisée	3
Support	2

En 2022, l'association comptait 68 salariés en CDI pour 65,55 Équivalents Temps Plein (ETP).
15 salariés en CDI ont quitté l'association en 2022.

Départs des CDI sur les 3 dernières années :

	Démission	FPE* salarié	FPE* employeur	Licenciement	Rupture Conventionnelle	Retraite	Décès	Total
2020	3	1	1	1	1	-	-	7
2021	3	-	-	1	5	-	-	9
2022	7	3	1	1	3	1	-	16

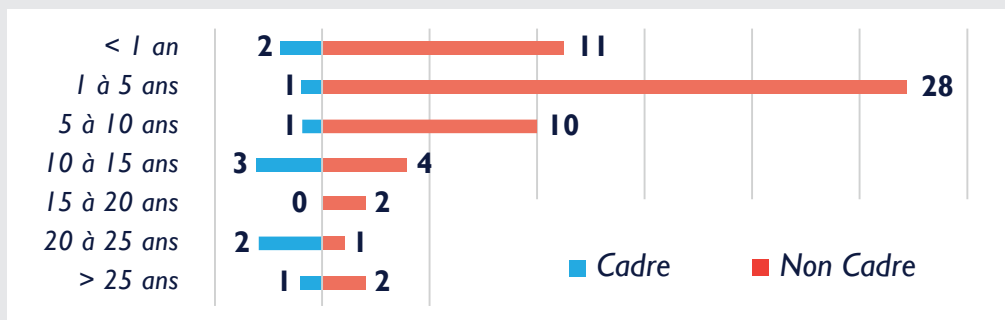
*FPE : Fin de Période d'Essai

Départs des CDI par ancienneté, en 2022 :

	Démission	FPE salarié	FPE employeur	Licenciement	Rupture Conventionnelle	Retraite	Décès	Total
2022	7	3	1	1	3	1	-	16
Ancienneté								
< 2 mois		3	1					4
2 à 6 mois					1			1
7 à 12 mois								-
1 à 2 ans	3							3
2 à 4 ans	3				1			4
4 ans et +	1			1	1	1		4



Répartition de l'ancienneté par Catégorie Socio Professionnelle :



Entrées des CDD par CSP, service et recours en 2022 :



	Nombre	Recours			
		Remplacement	Accroissement	Contrat aidé	Apprentissage
Cadre	-				
Encadrement éducatif					
Non Cadre	16	2	1	9	4
Support	2				2
Hébergement	2	1		1	
Hébergement/Logement Sud Département	5	1		3	1
Logement Nord Département	2		1		1
Prévention Spécialisée	5			5	
Total CDD sur l'année 2022	16	2	1	9	4

Fin des CDD par CSP, service et motif :

	Nombre	Motif		
		Fin de contrat	Fin Période Essai	Démission
Cadre				
-				
Non Cadre	4	2	2	-
Hébergement/Logement Sud Département	2	1	1	-
Prévention Spécialisée	2	1	1	-
Total CDD sur l'année 2021	4	2	2	-



Niveau de formation :

Cadre

- 0 de niveau 3 (ancien V)
- 1 de niveau 4 (ancien IV)
- 5 de niveau 5 (ancien III)
- 1 de niveau 6 (ancien II)
- 3 de niveau 7 (ancien I)

Non Cadre

- 11 de niveau 3 (ancien V)
- 11 de niveau 4 (ancien IV)
- 24 de niveau 5 (ancien III)
- 11 de niveau 6 (ancien II)
- 1 de niveau 7 (ancien I)



Nombre d'heures de formation professionnelle réalisées sur les 3 dernières années :

2020

Nombre d'heures **528**

2021

Nombre d'heures **2217**

2022

Nombre d'heures **1370,5**

QUALIFICATIONS ET FORMATIONS PROFESSIONNELLES

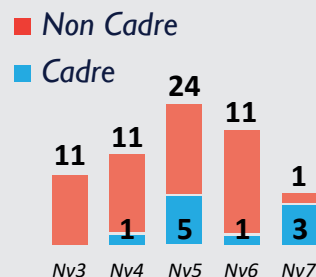
Niveau de formation des salariés en CDI par CSP et service :

	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Cadre	0	1	5	1	3
Direction				1	1
Encadrement éducatif			3		1
Fonctions Support		1	2		1
Non Cadre	11	11	24	11	1
Ambitions				1	1
Fonctions Support	1	3	2	1	
Hébergement	1	3	4	3	
Hébergement/Logement Sud Département	3	2	3	2	
Logement Nord Département	3		11	4	
Prévention Spécialisée	1	1	4		
Technique	2	2			
Total	11	12	29	12	4

Barème des niveaux de formation :

Années après le BAC	Titre du Diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP - BEP	3 (ancien V)
Bac	Baccalauréat	4 (ancien IV)
Bac +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (ancien III)
Bac +3	Licence, licence pro.	6 (ancien II)
Bac +4	Maîtrise, master I	6 (ancien II)
Bac +5	Master, DEA, DESS, DI	7 (ancien I)

Répartition du niveau de formation par CSP pour les salarié(e)s CDI :



Taux d'investissement dans la Formation :

Minimum : 2,30%

Investissement 2022 : 2,30% (Investissement 2021 : 2,42%)

Formations réalisées par service (détails en annexes pages 11-12) :

légende	Type de la formation
1	Obligatoire
2	Non-obligatoire : Développement des compétences
3	Non-obligatoire : Maintien dans l'emploi

Intitulé de Formation (légende)	Cadre			Non Cadre							Total
	Direction	Encadrement éducatif	Fonctions Support	Ambitions	Fonctions Support	Hébergement	Hébergement/Logement Sud Département	Logement Nord Département	Prévention Spécialisée	Technique	
	2	4	3	5	5	29	32	24	20	2	126
1		1	1		1	1		1	2	1	8
2		2				1	1				4
3	2	1	2	5	4	27	31	23	18	1	114

En nombre de personnes formées. **79** correspond à 71% des salariés



Répartition temps
Complets (C) &
temps Partiels (P)
des 68 CDI :

	C	P
Cadre	10	0
Direction	2	-
Encadrement Éducatif	4	-
Fonctions Supports	4	-
Non Cadre	58	3
Ambitions	2	-
Fonctions Supports	7	-
Hébergement	11	-
Hébergement Logement Sud Département	10	-
Logement Nord Département	18	2
Prévention Spécialisée	6	-
Technique	4	1
Total	68	3



1654 jours d'absence
soit 7,80 ETP

Attention, ces données
prennent en compte
les isolements COVID-19

TEMPS PLEINS, TEMPS PARTIELS ET ABSENTÉISME

Durée des contrats CDI au 31/12/2022 par niveau, CSP et service :

	T. Complet	T. Partiel	à 33%	à 76%	à 80%
Cadre	10	0	0	0	0
Direction	2				
Encadrement éducatif	4				
Fonctions Support	4				
Non Cadre	58	3	1	0	2
Ambitions	2				
Fonctions Support	7				
Hébergement	11				
Hébergement/Logement Sud Département	10				
Logement Nord Département	18	2			2
Prévention Spécialisée	6				
Technique	4	1	1		
Total	68	3	1	0	2

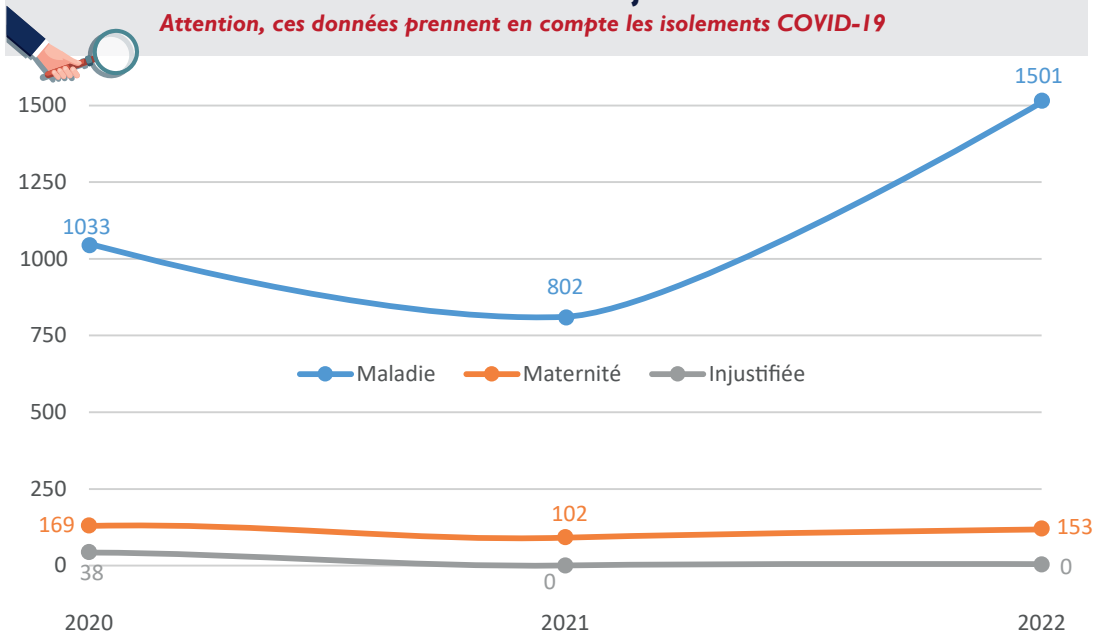
Absentéisme des CDI en jours par CSP :

Attention, ces données prennent en compte les isolements COVID-19

	Maladie	Maternité	Injustifié	Total
Cadre	159	0	0	159
Non Cadre	1342	153	0	1495
Total	1501	153	0	1654
ETP	7,08	0,72	0,00	7,80

Évolution de l'absentéisme des CDI en jours sur 3 ans :

Attention, ces données prennent en compte les isolements COVID-19



	Maladie	Maternité	Injustifié	Total	ETP
2020	1033	169	38	1240	5,85
2021	802	102	0	904	4,26
2022	1501	153	0	1654	7,80

Pour l'année 2022, il y a 3 salariés en maladie longue durée qui représente 396 jours. En excluant ces 3 salariés du comptage, nous obtenons 946 jours de maladie sur 2022.

COUP D'OEIL



Emploi de travailleurs handicapés :

2022

Nombre d'ETP	5
Obligation légale (6%)	4,08
Taux d'Emploi	7,4%

Sur l'année 2022, nous avons employé 7,40% de salariés possédant la Reconnaissance de Travailleur Handicapé, par rapport à notre obligation légale de 6%.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis le 1er janvier 2020, tous les employeurs privés et publics doivent déclarer mensuellement les travailleurs handicapés qu'ils emploient, mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % du total de leur effectif.

L'enjeu est de permettre aux bénéficiaires de cette obligation d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir et d'y évoluer comme n'importe quel autre travailleur.



En quoi consiste cette obligation ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif qui incite les employeurs privés et publics de 20 salariés et plus à embaucher des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % du total de leur effectif.

Chaque année, les employeurs effectuent une déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Cette déclaration permet de déterminer leur taux d'emploi. Si le taux d'emploi de 6 % n'est pas atteint, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution annuelle. Le montant de cette contribution est destiné aux deux organismes chargés de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées :

- l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), pour le secteur privé ;
- le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp).

Au-delà de l'emploi direct de travailleurs handicapés, les employeurs peuvent engager un certain nombre d'actions pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Les dépenses liées à ces actions sont prises en compte dans le calcul de la contribution annuelle.

COUP D'OEIL



OCTIME

Depuis le 1er avril 2021, l'association a mis en place une solution informatique de Gestion des Temps et des Absences (GTA) grâce au logiciel OCTIME. Ce développement s'inscrit dans la volonté de l'association de mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH).

COUP D'OEIL



ACCORDS D'ENTREPRISE APPLICABLES

- 1999** : Accord relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (35 heures)
- 2001** : Avenant à l'Accord relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (35 heures)
- 2012** : Accord collectif relatif à la mise en place du Compte Epargne Temps
- 2021** : Accord relatif au Forfait Annuel en Jours
- 2022** : Changement de la complémentaire santé pour augmenter les garanties proposées



Billetterie à prix avantageux :

Cinéma



Gaumont Reims
CGR Châlons-e-C
Le Palace Épernay

Piscine



UCPA Reims
Bulléo Épernay

Parcs et Zoo



Astérix
Nigloland
Walygator
Disneyland Paris
Le Zoo d'Amnéville

Achats divers



Parfums et cosmétiques
Biscuits de Reims
Chocolats Jeff de Bruges

Temps forts !

2 Barbecues
Un Arbre de Noel
avec repas

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.



Composition :

Le CSE est composé d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier, de 3 membres titulaires non cadres et d'un membre titulaire cadre, ainsi que de deux membres suppléants non cadres pour un membre suppléant cadre.

Les réunions :

13 réunions sur l'année : **6** réunions ordinaires et **7** réunions extraordinaires.

Réunion Ordinaire :

27 janvier 2022

17 mars 2022

19 mai 2022

19 juillet 2022

06 octobre 2022

25 novembre 2022

Réunion Extraordinaire :

06 janvier 2022 : Présentation de la mise en place du «télétravail» avec les nouvelles directives gouvernementales liées au COVID-19. Information sur modifications des cycles de travail.

21 janvier 2022 : Présentation de la décision unilatérale (DUE) sur la mise en place des tickets restaurant.

juin 2022 : Sujets divers.

Les avantages :



En 2022, **26** salariés ont utilisé la billetterie, **41** enfants ont bénéficié de cartes de rentrée scolaire, **69** salariés ont bénéficié des cartes de Noël et **32** enfants ont bénéficié de la carte cadeau de Noël.

COUP D'OEIL



Index Homme Femme

2021

Résultat : 90 / 100

2022

Résultat : 91 / 100

INDEX ÉGALITÉ HOMME/FEMME

L'index d'égalité Femme - Homme est un indicateur qui a pour objectif de mettre fin aux inégalités professionnelles.

Grâce à cet index, l'Association peut mesurer les écarts de rémunération, de taux de promotion ou d'augmentation entre les sexes et mettre en lumière les disparités afin d'y remédier.



INDEX H/F 2021

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 / 40 points
Écart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes	25 / 35 points
Écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes	Non mesurable
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15/15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 / 10 points
RÉSULTAT DE L'INDEX	90 / 100 points

INDEX H/F 2022

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	36 / 40 points
Indicateur écart de taux d'augmentation et de promotion individuelles entre les femmes et les hommes	35 / 35 points
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15 / 15 points
Indicateur nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5 / 10 points
RÉSULTAT DE L'INDEX	91 / 100 points

COUP D'OEIL



INVESTISSEMENTS

Investissement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail :

Matériel
informatique



BUDGET 10800€

Maintenance
informatique



BUDGET 6500€

Matériel
téléphonie



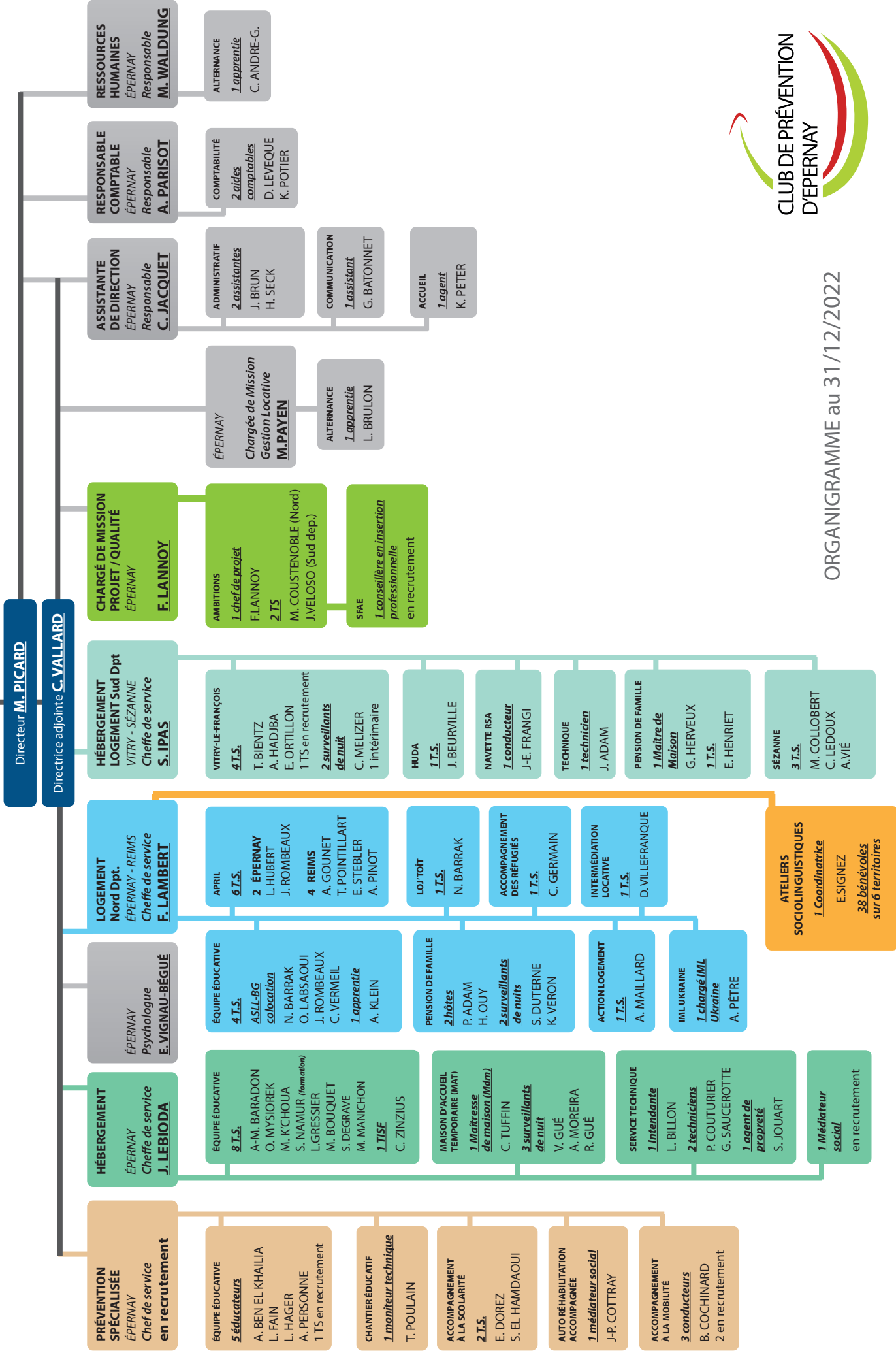
BUDGET 5600€



PÔLE ÉDUCATIF

C-A
Présidente **M.-L. CANADA**

RESSOURCES INTERNES



ORGANIGRAMME au 31/12/2022

INTITULÉ DES FORMATIONS 1/2

Association Agréée des Professionnes de Santé (AAPS)

Crise suicidaire et addictions

Repérage Précoce et Intervention Brève en alcoologie

Toxicomanie: "la réduction des risques et des dommages, les notions et les perspectives"

ACKWARE FORMATION

CSE - L'essentiel pour exercer efficacement son mandat dans les entreprises de plus de 50 salariés

Assurance Maladie

Webinaire sur les nouvelles modalités réglementaires de la Complémentaire Santé Solidaire

Banque de France

Formation Banque de France - Arnaques

Session d'information thématique Banque de France

Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

Présentation du parcours séparation

Rencontre inter-partenaire CAF

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) - COFRIMI

Accompagner la parentalité et démarche interculturelle

Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR)

Formation nationale de prévention de la radicalisation

Comité National de Liaison des Acteurs de la Prévention Spécialisée (CNLAPS)

Formation Logiciel TRAJECT

Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP)

Premiers Secours en Santé Mentale

École Supérieure de Praxis Sociale

La Pratique de l'Aller Vers - Module 1

La Pratique de l'Aller Vers - Module 2

Éducation aux Médias et à l'Information (EMI)

Formation sur l'extrême droite

Formation Terrorisme, radicalisation et complotisme

Radicalisation

État français

Mobilisation autour du Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ)

Fédération des Associations et des Acteurs pour la Promotion et l'Insertion par le Logement (FAPIL)

Webinaire Acteurs du Logement d'Insertion : impact de la loi Climat et résilience / DPE sur le secteur du logement d'insertion, restitution consultation

Fédération des Acteurs de la Solidarité Grand-Est (FASGE)

Formation sur l'accompagnement du demandeur dans la mise en œuvre de son droit au logement et à l'hébergement (DALO/DAHO)

Webinaire Insertion par l'Activité Economique

INTITULÉ DES FORMATIONS 2/2

Groupement d'Intérêt Public (GIP) de Reims

Formation Certification et financement des formations + CPF
Formation Communication Non Violente
Formation Décrypter un territoire / partenariats
Formation Gestion de conflits
Formation Médiation et accès à la culture
Les bases du métier de Médiateur social

En Interne

Formation Radicalisation

Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé (IREPS)

Initiation à l'entretien motivationnel

Institut Régional du Travail Social (IRTS)

Formation Facultative Tuteur Approfondissement
Formation Obligatoire Tuteur Les bases
Module d'Approfondissement Professionnel (MAP) Encadrement - Mécanismes Comptables
VAE Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé

Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)

Session d'information et d'échange aides au retour et à la réinsertion

Réseau Mémoire et Histoire de l'Immigration Grand Est

Visioconférence Femme et histoire de l'immigration

Service Intégré d'Accueil et d'Orientation de la Marne (SIAO 51)

Formation SI SIAO