

# *Le bilan social 2024*

## **✍ Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail**

*Depuis 2020, nous avons pu constater que le monde du travail basculait vers une nouvelle prise de conscience. Tout d'abord, le travail devait s'articuler avec la vie privée de telle sorte que le salarié ne puisse pas sacrifier l'un au détriment de l'autre. Puis, un pouvoir d'achat en baisse et des salaires qui n'augmentent pas assez. Ce qui s'est traduit, comme dans beaucoup d'autres secteurs, par des problèmes de recrutement sur une longue période.*

*Partant de ces deux constats, les accords que nous avons signés en 2024 et ceux sur lesquels nous avons travaillé et qui aboutiront l'année prochaine vont dans le même sens, améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.*

*L'année 2024 a donc commencé par la signature d'un accord d'entreprise relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, le 23 janvier 2024. Accord que nous avons initié avec les partenaires sociaux dès 2019 et qui du fait de la pandémie et du changement des membres du CSE n'a abouti qu'en ce début d'année. Mais tout ce temps a permis de le consolider et d'être au plus proche de nos pratiques et de nos besoins.*

*En 2024, 4 réunions dans le cadre des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) ont ouvert la discussion sur plusieurs thématiques :*

- Accord jeune diplômé*
- Ouverture d'un plan d'épargne entreprise et d'un Plan d'épargne retraite collectif*
- Un projet d'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels des agents techniques, de service et de maintenance, et des maîtresses de maison*

*L'accord d'entreprise relatif à la mise en place d'une prime dite « jeune diplômé » signé le 24 septembre 2024 a été mis en place dans le but d'attirer de nouveaux candidats sur des postes en tension, renforcer donc l'attractivité de l'association et récompenser l'effort de formation initiale. Pour cette année, une seule salariée a pu en bénéficier.*

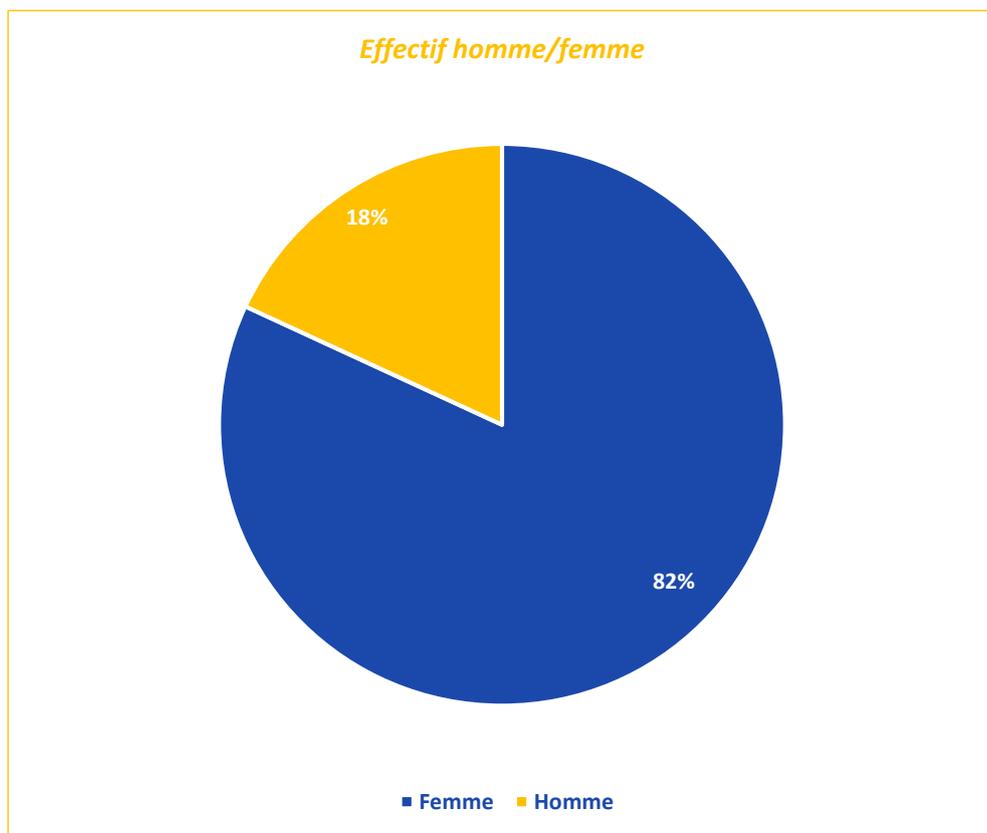
*Autre effort sur le pouvoir d'achat, la mise en place d'un plan d'épargne. Cette proposition initiée par les membres du CSE, dès 2019, a pu voir le jour par la signature le 22 octobre 2024 de deux plans : le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et la Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO). Il se déploiera dès 2025 avec les premiers versements et les premiers abondements.*

*Autre thématique abordée lors de ces NAO, les conditions de travail des agents de service, agents de maintenance et des maîtresses de maison. Même si l'accord n'a pas encore abouti en 2024, nous avons, de manière anticipée, pris la décision de mettre en place une des mesures qui participe à l'amélioration des conditions de travail de ces agents. Il a été décidé de diminuer leur temps de travail de 10 % tout en maintenant leur salaire, à partir de 50 ans. Ces postes nécessitent beaucoup de manutention et de prévention sur les gestes et postures. Les autres mesures porteront sur le déroulement de carrière, l'accompagnement individuel et la formation professionnelle que nous expliciterons en 2025.*

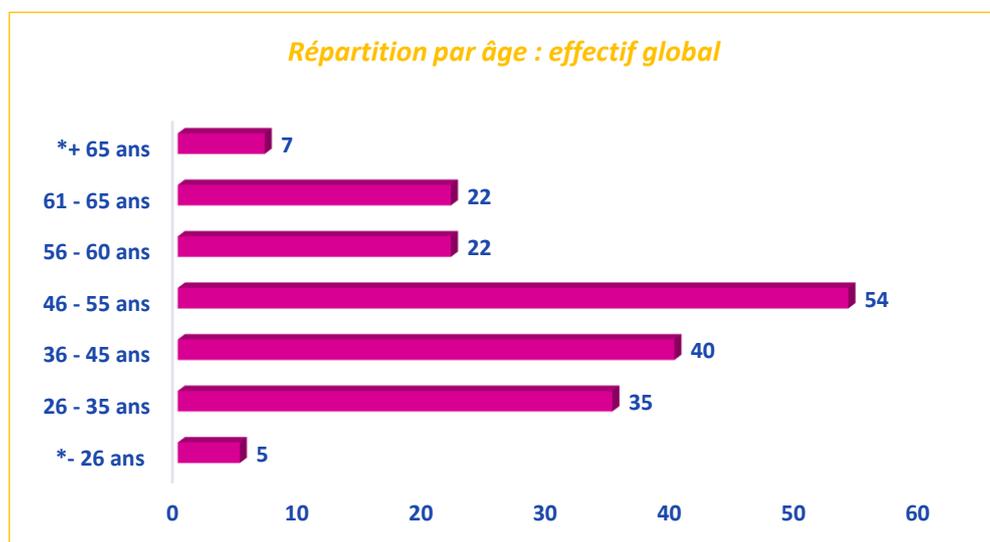
*Une première rencontre avec l'ensemble des agents a été organisée le 14 mai 2024, l'occasion de recueillir leurs avis, leurs témoignages et leurs propositions. Il a été convenu qu'une réunion annuelle sera à chaque fois planifiée.*

*Enfin, nous continuons à mener, comme chaque année, une politique de formation au plus près des besoins des professionnels et de chaque équipe, d'accueillir et d'être disponibles pour chacun car il nous semble important de prendre soin de ceux qui prennent soin*

Au 31 décembre 2024, un effectif global de 185 salariés pour 129,37 ETP et pour une masse salariale de 5 697 335 euros dont 238 440 euros pour les formateurs occasionnels du COPES.

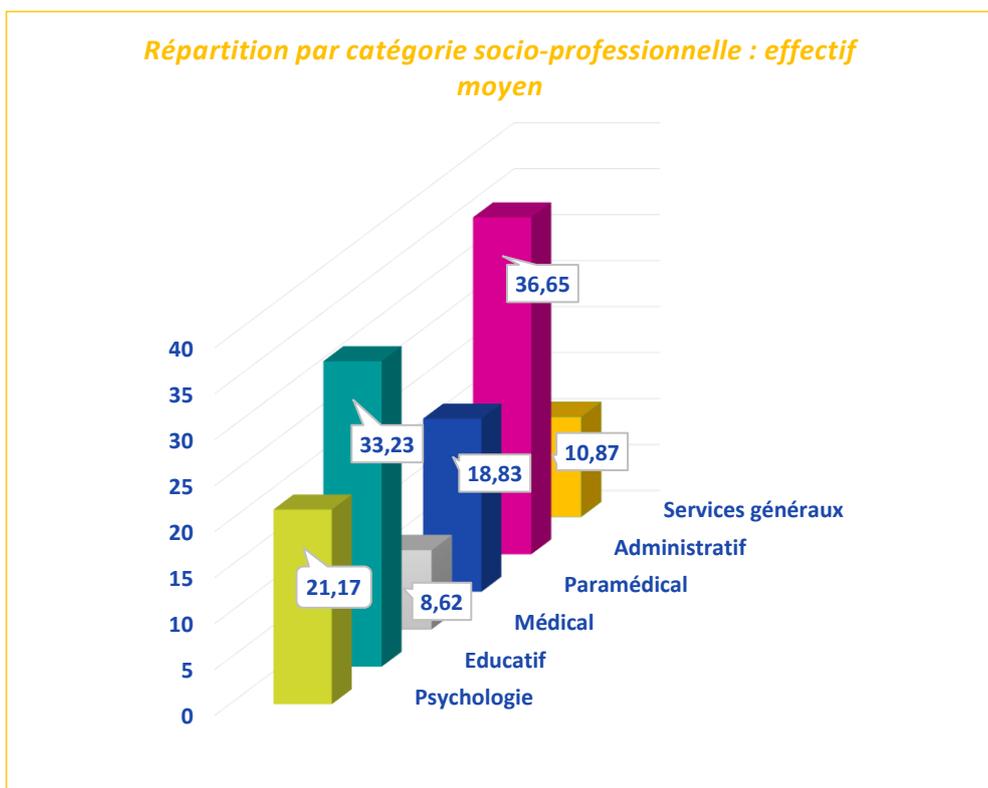
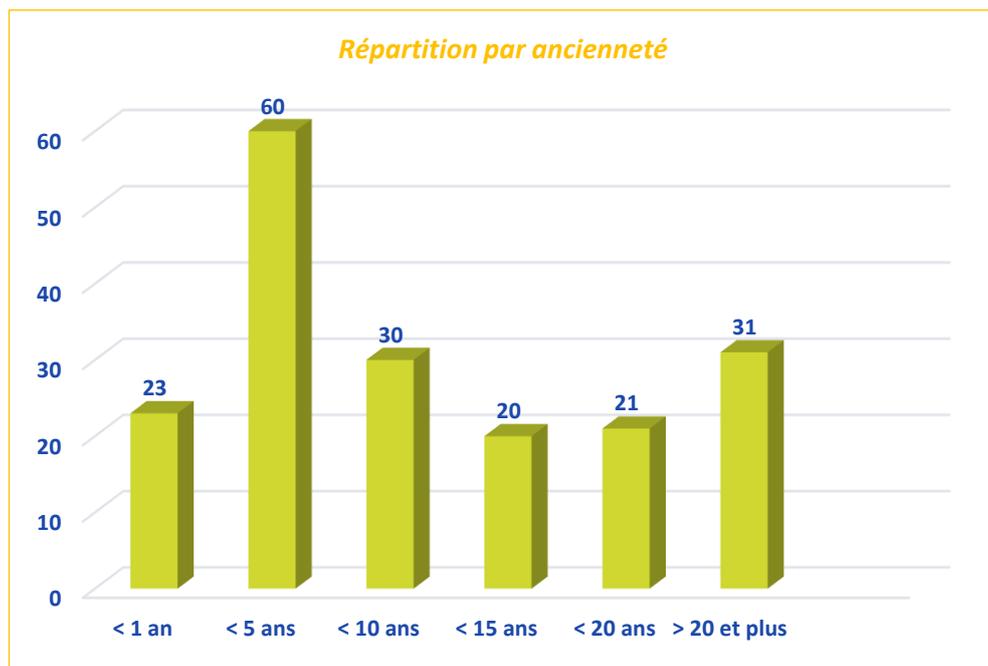


Homme : 18 %  
Femme : 82 %



L'âge moyen  
est de 53 ans.

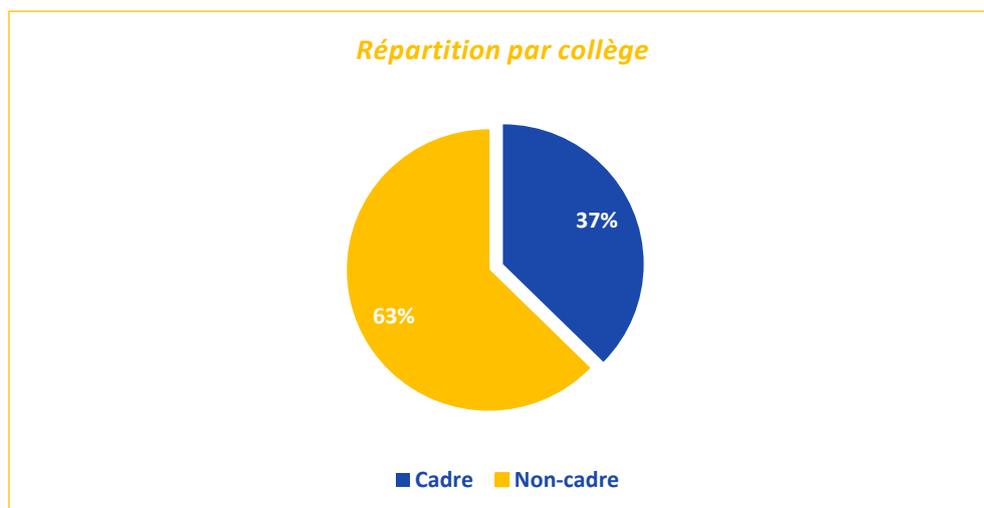
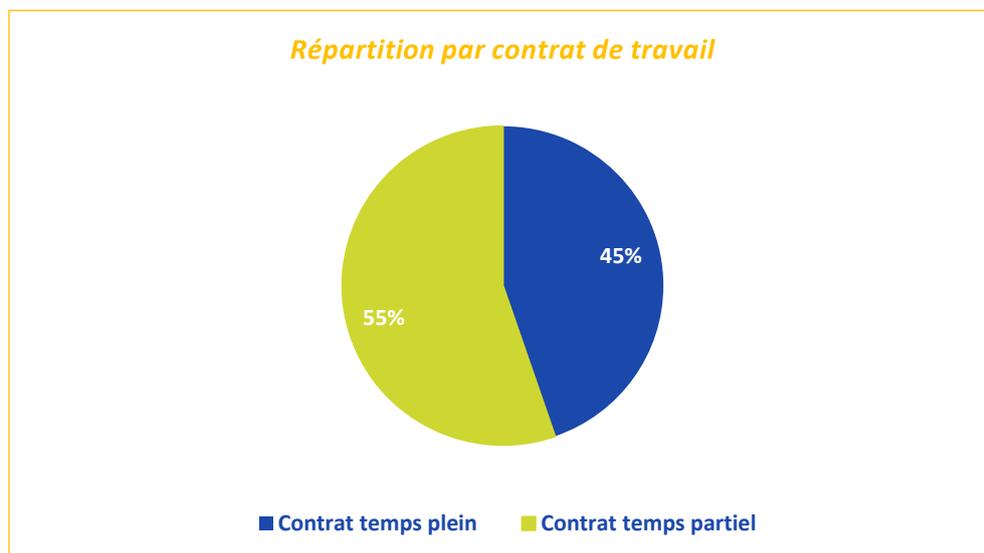
Une centaine de salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et 31 salariés ont plus de 25 ans d'ancienneté. Il y a toujours une stabilité dans les équipes.



En 2024, les problèmes de recrutement persistent sur certains types de poste : les assistant(e)s sociaux(ales), et les éducateurs spécialisés alors que le travail social est toujours de plus en plus important dans les prises en charge.

Afin de faciliter les recrutements des jeunes diplômés, une réflexion en 2023 a donné lieu à la signature d'un accord relatif à la mise en place d'une prime dite « jeune diplômé », signée en 24 septembre 2024.

La réflexion se poursuit en 2024 concernant les agents de service intérieur, les maîtresses de maison et les agents de maintenance, pour améliorer leur condition de travail et leur permettre d'évoluer vers d'autres perspectives professionnelles avec la formation professionnelle. Une partie du futur accord est déjà mis en place en 2024 par anticipation, il s'agit de baisser leur temps de travail de 10 % à partir de 50 ans tout en maintenant leur salaire.



Pour les indicateurs concernant la répartition par contrat et par collègue, nous sommes dans les mêmes proportions depuis plusieurs années.

**Du 01/01/2024 au 31/12/2024, 29 CDI et 12 CDD ont été signés. 37 départs** ont eu lieu dont : 21 fin de contrat CDD, 5 départs à la retraite, 5 ruptures conventionnelles, 6 démissions. Le turn-over représente **15 %** sur les CDI. Un taux qui reste assez stable. Nous enregistrons le plus grand nombre d'arrivées et de départs en fin d'année scolaire entre juillet et septembre, mais aussi en décembre.

Face aux problèmes de recrutement rencontrés au niveau des CDD de remplacement de courte durée et des postes vacants d'auxiliaires et d'éducateurs spécialisés, de nouveau cette année, nous avons fait appel à l'intérim.