

Reporting

Service Ressources Humaines



Elaboration :
Elodie WITTIET, Cadre administratif des Ressources Humaines
Marion MAREYNAT, Directrice des Ressources Humaines

Juin 2023

Préambule

Le service RH vous souhaite la bienvenue à bord du vol n° 309 de l'IRTSCA Airlines, compagnie membre de l'ANDRH¹ depuis novembre 2022. L'équipage est composé de deux membres navigant à temps plein, dont la technicité est distincte mais néanmoins complémentaire pour assurer la qualité du pilotage.

Le voyage 2022 sera parsemé de turbulences avec un ciel variable sur toute la façade Est. Quelques satisfactions ont gagné le service à la mi-année.

Nous assurons votre parfaite information et confort de lecture. La pression de la cabine a été régulée. Le temps de vol à destination de bilan est estimé à moins d'une heure. Pour votre sûreté, nous vous remercions de bien vouloir baisser votre tablette, redresser le dossier de votre siège et ajuster vos lunettes. Afin de limiter les interférences, nous vous rappelons l'interdiction de plagier ces données, qui pour des raisons de sécurité, ont été purgées des informations considérées comme confidentielles au sein de notre appareil.

Nous vous souhaitons un agréable voyage à bord de notre compagnie.

¹ Association Nationale des DRH

Table des matières

I.	Investissement social	4
A.	Effectifs.....	4
a)	Permanents	4
b)	Intervenants extérieurs	7
c)	Intérimaires	7
d)	Stagiaires	8
B.	Recrutement.....	8
C.	Formation professionnelle	10
D.	Entretien professionnel.....	10
E.	QVCT.....	10
e)	Santé - sécurité.....	11
f)	Télétravail.....	12
F.	Dialogue social.....	13
G.	Mobilité internationale	13
II.	Investissement financier	14
A.	Rémunération.....	14
a)	Permanents	14
b)	Intervenants extérieurs.....	15
c)	Cotisations sociales	15
B.	CET.....	16
C.	Prévoyance	17
III.	Horizon	17
IV.	Destination législation.....	18
A.	Législatif.....	18
B.	Règlementaire	18
	Annexe.....	19

I. Investissement social

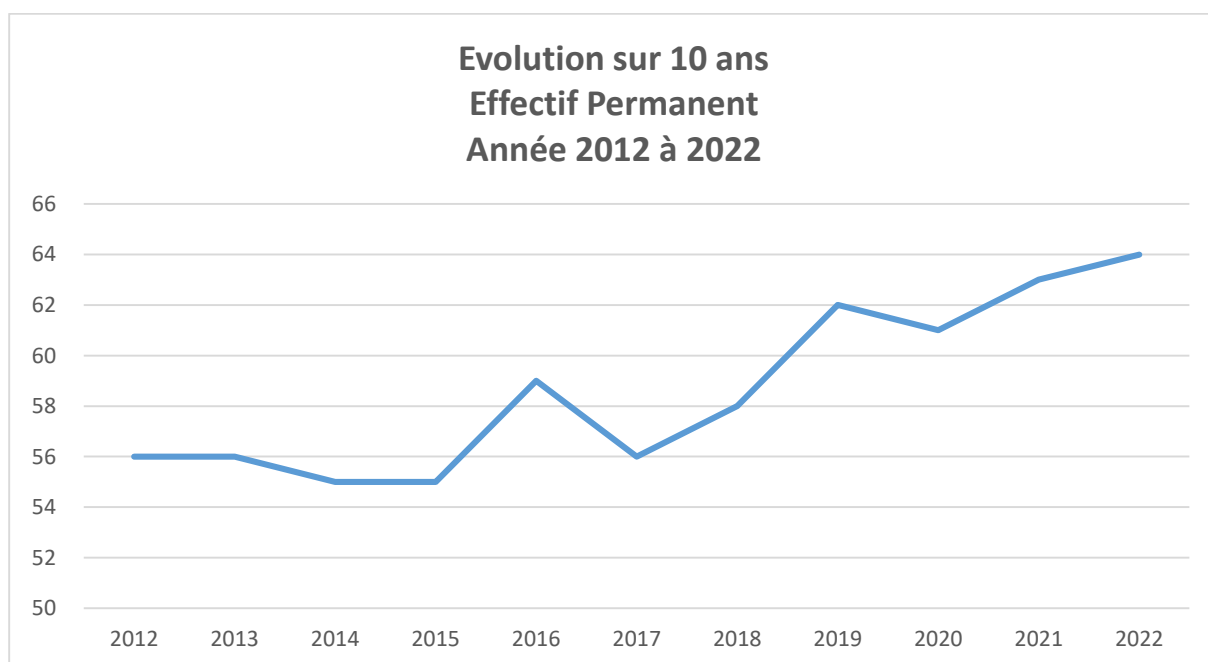
L'investissement social est ici considéré comme l'ensemble des ressources hors éléments de masse salariale et assimilés.

A. Effectifs

Les effectifs de l'établissement, comprennent, au sens des différents codes (du travail, de la sécurité sociale), un volume permanent et un volume variable dans lesquels sont respectivement identifiés, les CDI² / CDD³ d'une part, et les CDDU⁴ d'autre part.

a) Permanents

L'IRTSCA s'inscrit depuis plusieurs années dans une dynamique de ses ressources humaines. A titre de représentation, son effectif a progressé de 14,29 % sur les 10 dernières années, la courbe de progression étant constante depuis 2017. De 2018 à 2022, l'effectif permanent de l'institut affiche une progression de + 10 %. L'analyse s'entend au 31 décembre de chaque année.



² Contrat à Durée Indéterminée

³ Contrat à Durée Déterminée

⁴ Contrat à Durée Déterminée d'Usage

Plus spécifiquement pour l'année civile 2022, l'effectif global permanent a connu des variations ayant peu d'impact sur l'évolution finale en nombre de personnes physiques rémunérées.



L'effectif est resté à l'identique sur la période estivale, conjuguant les départs en congés et la fermeture de l'établissement. Cependant, les variations mensuelles d'effectif sont en réalité plus importantes que ce qui est rendu visible par le graphique ci-dessus. Atténués par le mécanisme des entrées et des sorties, les mouvements de personnel font état de :

- ✓ 8 embauches en CDI
- ✓ 6 embauches en CDD (5 au titre d'un remplacement / 1 accroissement temporaire d'activité)
- ✓ 5 fin de CDD
- ✓ 3 départs volontaires à la retraite
- ✓ 1 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- ✓ 1 démission pour motif personnel
- ✓ 3 autres départs
- ✓ 1 congé parental d'éducation à temps plein

A titre d'illustration, en février 2022, 5 mouvements de personnel sont venus impacter nos effectifs, laissant pour compte une faible variation globale.

En matière d'évolution d'ETP, une salariée a vu sa durée contractuelle de travail évoluer d'un temps partiel vers un temps plein au 1^{er} mai 2022.

2022	Entrée	Sortie	Effectif
Janvier	0	0	63
Février	2	3	62
Mars	0	1	61
Avril	1	1	61
Mai	2	0	63
Juin	1	0	64
Juillet	0	2	62
Août	1	0	63
Septembre	1	0	64
Octobre	1	2	63
Novembre	1	0	64
Décembre	0	0	64

RECAPITULATIF EFFECTIF 2022												
	EFFECTIF GLOBAL					dont CDD de remplacement	EFFECTIF EN ETP					dont CDD de remplacement
	EFFECTIF	H	F	CDI	CDD		ETP	H	F	CDI	CDD	
Janvier	63,00	16,00	47,00	63,00	-	-	62,30	16,00	46,3	62,3	-	-
Février	65,00	16,00	49,00	65,00	-	-	62,43	15,80	46,63	62,43	-	-
Mars	62,00	14,00	48,00	62,00	-	-	61,30	14,00	47,3	61,3	-	-
Avril	62,00	14,00	48,00	62,00	-	-	60,70	14,00	46,7	60,7	-	-
Mai	63,00	14,00	49,00	62,00	1,00	1,00	62,24	14,00	48,24	61,24	1,00	1,00
Juin	63,00	15,00	48,00	62,00	1,00	1,00	62,30	14,80	47,5	61,3	1,00	1,00
Juillet	63,00	15,00	48,00	62,00	1,00	1,00	61,60	15,00	46,6	60,60	1,00	1,00
Août	63,00	15,00	48,00	62,00	1,00	1,00	61,83	15,00	46,83	60,83	1,00	1,00
Septembre	64,00	15,00	49,00	63,00	1,00	1,00	63,50	15,00	48,5	62,50	1,00	1,00
Octobre	65,00	15,00	50,00	63,00	2,00	1,00	64,34	15,00	49,3	62,47	1,87	1,00
Novembre	64,00	15,00	49,00	63,00	1,00	-	63,50	15,00	48,50	62,50	1,00	-
Décembre	64,00	15,00	49,00	63,00	1,00	-	63,50	15,00	48,5	62,5	1,00	-
Moyenne sur l'année	63,42	14,92	48,50	62,67	0,75	0,50	62,46	14,88	47,58	61,72	0,74	0,50
		23,52%	76,48%	98,82%	1,18%							

Plus précisément, en valeur, la moyenne des ETP⁵ 2022 se répartit comme suit : 47,58 ETP pour les femmes (+ 0.63 % / 2021) et 14,88 ETP pour les hommes (+1.43 % / 2021), soit un ETP moyen total de 62,46 (+1.00 % / 2021) pour une moyenne de 63,42 (+0.79 % / 2021) personnes physiques présentes en 2022.

Le personnel permanent qui était composé à 76.69 % de femmes en 2021, voit sa représentativité conservée à hauteur de 76,48 % pour 2022. La part de l'effectif masculin progresse de 0.9 %.

La structure de la population de l'institut, représentée via la pyramide des âges 2022 ci-dessous, trouve son âge moyen à 47, soit 1 point de plus qu'en 2021. L'âge moyen des femmes est calculé pour 2022 à 45 ans, celui des hommes à 49 ans.

Par service, les moyennes d'âge 2022 sont arrêtées à :

Moyenne d'âge formateurs : 50 (femme : 49 / homme : 53)

Moyenne d'âge services administratifs : 40 (femme : 40 / homme : 41)

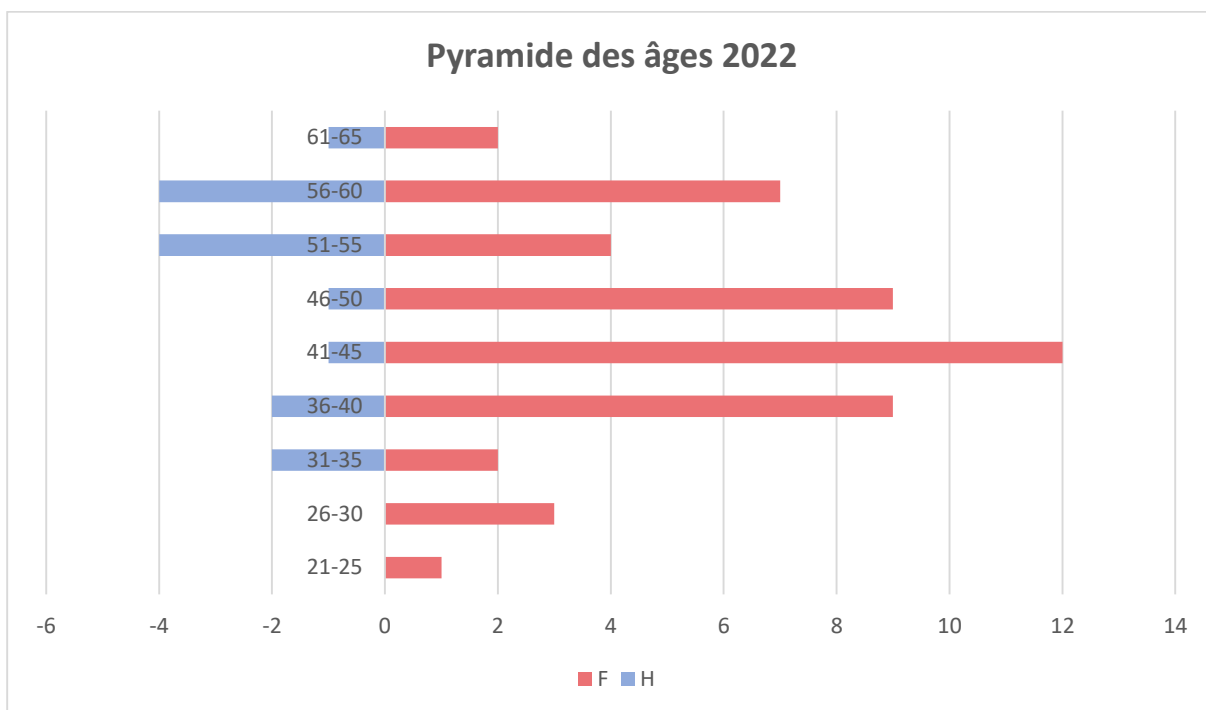
Moyenne d'âge services généraux : 53 (femme : 49 / homme : 56)

Compte tenu des derniers mouvements de personnel et du GVT⁶ qui progresse, la faible variation de la pyramide des âges est à souligner. A noter, que la composition de la population ne permet toujours pas de rendre calculable l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁷ au titre de 2022.

⁵ Equivalent Temps Plein

⁶ Glissement Vieillessement Technicité

⁷ Outil règlementaire visant à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes



b) Intervenants extérieurs

En valeur, les formateurs occasionnels représentent 6,30 ETP au titre de 2022 (4,40 femmes et 1,90 hommes). Ils représentaient 6,77 ETP au titre de 2021 (4,56 femmes et 2,21 hommes) soit une variation en recul de 6,94%. Si le poids de l'ETP de cette catégorie de personnel diminue, son nombre de personnes physiques progresse. En effet, ces intervenants sont comptabilisés à hauteur de 427 sur 2022 dont 16 sont identifiés sous la dénomination « + de 30 jours » au sens de l'Urssaf (en progression de 3, 14%). Pour mémoire, les formateurs occasionnels de + de 30 jours sont à distinguer du reste de la population. En effet, leur profil de cotisation en paie est similaire à celui d'un permanent. Il convient donc de suivre l'évolution du volume des interventions de chaque formateur occasionnel durant toute l'année et d'adapter le profil de paie à chaque situation (+ de 30 jours / - de 30 jours). A noter qu'une heure de réunion compte pour une journée d'intervention au sens de l'Urssaf.

c) Intérimaires

Le recours au personnel intérimaire se fait généralement sur des postes à vocation administrative s'inscrivant dans le cadre d'un remplacement ou d'un accroissement temporaire d'activité. Face aux difficultés de recrutement et aux besoins de l'institut, des relations de travail avec plusieurs agences ont été nécessaires.

Compte tenu de la particularité du statut de ce personnel, bénéficiant d'un contrat de mise à disposition, un suivi régulier des contrats et des durées hebdomadaires de travail est indispensable. Ainsi, la déclaration des heures réellement effectuées, se fait de manière hebdomadaire.

L'année 2022 est marquée par un recours à l'intérim historiquement élevé avec 3072 heures confiées représentant 1,70 ETP annuel. 88% de ces heures ont été réalisées dans le cadre d'un remplacement dont les motifs de suspension de contrat étaient liés à la maladie, au congé de maternité, au congé parental d'éducation et au départ en formation longue.

2022													
NOMS	HEURES		EMPLOYE		OUVRIER	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		ACCROISSE TEMPORAIRE		REPLACEMENT	
	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F
MANPOWER													
X		266		X			X						X
Y		415,5		X					X				X
Z		84		X					X		X		
SUPPLAY													
A		658		X			X						X
B		623		X			X						X
C		742		X			X						X
D		227,5		X					X		X		
E		56		X					X		X		
	0	3072											

d) Stagiaires

En 2022, l'institut a accueilli 8 stagiaires dont les objectifs principaux relevaient de la sensibilisation, de l'observation ou de la mise en situation en milieu professionnel. Les autres objectifs relevaient d'une part de la préparation à l'insertion sociale et professionnelle et d'autre part de la reconversion professionnelle, cette dernière ayant été mise en œuvre par le biais de l'essai encadré (dispositif nouvellement mis en place par l'assurance maladie dont l'application a été précisée par un décret du 16 mars 2022 et dont l'objectif est de prévenir la désinsertion professionnelle).

B. Recrutement

Le recrutement est souvent synonyme d'entretien. Or, cette activité intègre un processus relativement long : détermination du besoin, rédaction d'une annonce, diffusion via des canaux identifiés, réception des candidatures, traitement des candidatures, réalisation d'entretiens, choix du candidat, étude des droits conventionnels, vérification des critères exigés et de leur détention effective, rédaction de la décision unilatérale d'embauche, communication au personnel, rédaction du contrat de travail, réalisation de la déclaration préalable à l'embauche, accueil et intégration du salarié.

Le recrutement a été prépondérant en 2022. Alimenté notamment par des obligations légales et conventionnelles, il fait état de 15 annonces rédigées, enregistrant ainsi une augmentation de 33% par rapport à 2021. Si cette activité enregistre une montée en charge, la moyenne de candidatures reçues pour 1 annonce diminue (10,11 candidats / annonce pour 2022 contre 14,27 candidats en 2021). Le choix des canaux de diffusion et le contenu du poste ouvert à candidature peuvent impacter ce ratio.

Cette tendance à la baisse des postulants, déjà mise en exergue en 2021 est de nouveau pointée : perte d'attractivité, augmentation du niveau d'exigence (compétence / qualification), rémunération non attractive, évolution dans le rapport au travail ?

Dans une logique de GEPP⁸, l'institut valorise la mobilité interne matérialisée en 2022 à hauteur d'un tiers des postes proposés.

Intitulé recrutement	Nombre de diffusions	Nombre de candidatures	Nombre d'entretiens réalisés	
Cadre pédagogique filière EJE	1	13	2	Mobilité interne
Cadre pédagogique filière EJE	1	12	2	
Agent d'accueil	2	64	4	
Responsable centre de documentation	1	13	5	
Cadre pédagogique filière AES	1	8	2	
Cadre pédagogique Responsable filière TISF	1	1	1	Mobilité interne
Formateur cadre pédagogique CFA/Apprenti	1	2	2	Mobilité interne
Formateur cadre pédagogique ME Temps partiel	1	1	1	Mobilité interne
Formateur cadre pédagogique EJE - CFA Employeur	1	10	3	
Cadre pédagogique Responsable filière CAFERUIS	1	1	1	Mobilité interne
Assistante	1	1	1	
Assistante filière ES	1	7	4	
CDD Formateur cadre pédagogique filière ES	1	5	2	
Cadre pédagogique filière ASS	1	11	8	
Directeur de la pédagogie et des formations	2	23	7	
TOTAL	17	172	45	

⁸ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

C. Formation professionnelle

Le développement des compétences du personnel s'appuie sur une politique de formation bien marquée au sein de l'institut.

La cotisation du plan de développement des compétences s'élève à 2.30% de la masse salariale dont 0.30% relève d'un versement volontaire. Cette enveloppe est complétée par une autre ligne budgétaire dédiée aux formations courtes, colloques et séminaires dont le montant représente 1% de la masse (soit environ 20K€).

Au titre de 2022, le nombre d'heures de formation dont le personnel a bénéficié s'élève à 508 sur le plan de développement des compétences pour un investissement de 25 072,62 €.

Le hors plan est quant à lui valorisé à hauteur de 773,50 heures pour un investissement de 19 063,03 €. Les formations proposées par la Région Grand Est via un programme de professionnalisation représentent 25% des heures hors plan.

L'intégralité des formations suivies sont reprises en annexe du présent document.

D. Entretien professionnel

Réalisé tous les 2 ans, ce temps d'échange est consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Au cours de cet échange, sont notamment abordés la VAE⁹, le CPF¹⁰ et le CEP¹¹. Un bilan à 6 ans est nécessairement tenu afin de mesurer les écarts entre les actions prévues lors des différents entretiens et celles effectivement réalisées.

Au cours de l'année 2022, 25 entretiens professionnels ont été réalisés. Parmi ceux-ci, 4 s'inscrivaient dans un retour après une absence longue durée, 3 ont fait l'objet d'un bilan à 6 ans et 13 ont fait l'objet d'un nouveau cycle de 6 ans. 32 trames ont été rédigées dans ce cadre.

E. QVCT¹²

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dite Loi santé au travail est venue réformer en profondeur la santé au travail. Entrée en vigueur au 31 mars 2022, cette dernière a modifié les pratiques RH ainsi que les clés de lecture de ces professionnels.

⁹ Validation des Acquis de l'Expérience

¹⁰ Compte Personnel de Formation

¹¹ Conseil en Evolution Professionnel

¹² Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Plusieurs articles du Code du Travail ont ainsi vu leur définition modifiée. A titre d'exemple, une nouvelle définition du harcèlement sexuel a été introduite dans le Code du Travail (alignée sur le Code Pénal), cette dernière venant préciser la constitution du harcèlement. Cette redéfinition suppose la mise à jour des règlements intérieurs applicables au sein des entreprises.

De même, l'acronyme QVT¹³ a été enrichi de la notion de Conditions de travail et a également fait l'objet d'une réécriture de définition dans le Code du Travail.

e) Santé - sécurité

En matière de santé au travail, et à l'échelle de l'institut, l'entrée en vigueur de la Loi susvisée, est venue impacter :

- ✓ L'organisation des visites de pré reprise, des visites de reprise
- ✓ La définition de l'essai encadré
- ✓ La création d'un rendez-vous de liaison
- ✓ La création d'une visite de mi- carrière
- ✓ Les modalités d'élaboration, de conservation et la mise à disposition du DUERP¹⁴

Véritable renforcement de la prévention des risques professionnels, ce texte législatif confère aux services de prévention au travail (Reims Santé au Travail en l'espèce) une mission de conseil et d'accompagnement des entreprises adhérentes et des salariés suivis.

En termes de surveillance médicale des salariés de l'établissement, 17 visites ont été satisfaites par les services de médecine du travail. 1 relevait d'un suivi individuel, 3 de visites de pré-reprise, 5 de visites de reprise et 8 de visites occasionnelles (à la demande de l'employeur ou du médecin du travail).

En interne, le DUERP a fait l'objet de sa mise à jour annuelle en septembre 2022. A cette occasion, un bilan des actions menées a été dressé. 2 déclarations d'accident de travail ont été réalisées en 2022, aucune n'ayant été suivie d'un arrêt de travail. Compte tenu de la faible activité en la matière, l'institut a vu son taux de cotisation « accident du travail / maladie professionnelle » baisser de 3,08% (soit un taux appliqué sur bulletins de salaire à hauteur de 1,26% à compter du 01/01/2022).

Bien que l'institut soit peu confronté à des accidents de travail, l'intervention des SST¹⁵ dans le cadre de situations de malaise, reste régulière. 19 interventions sont répertoriées sur le registre des incidents. Afin de donner des repères aux différents acteurs, une note de direction relative à l'organisation des secours a été rédigée. Elle permet de donner du cadre et de sécuriser les personnes.

¹³ Qualité de Vie au Travail

¹⁴ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

¹⁵ Sauveteur Secouriste du Travail

L'année 2022 marque également le retour « à la normale » eu égard à la crise sanitaire traversée. Le protocole sanitaire qui servait de référence à l'établissement, a été supprimé le 14/03/2022 et remplacé par un « guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 ». Dans ce contexte, l'institut a progressivement adapté les mesures de protection mises en place (individuelles et collectives). 3 notes de direction ont été élaborées, diffusées et déposées en 2022 auprès des instances compétentes.

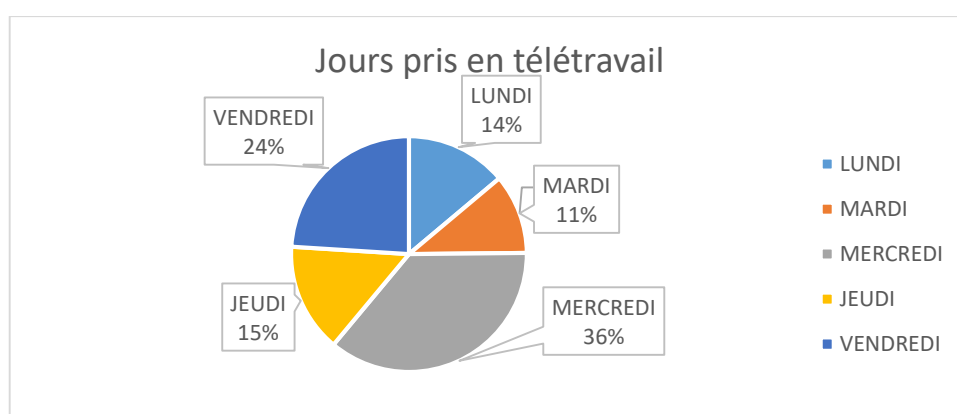
f) Télétravail

La crise sanitaire traversée a donné lieu à la mise en œuvre d'un télétravail imposé par le gouvernement. Cette nouvelle modalité de travail a pris place au sein de notre organisation et a considérablement modifié les rapports au travail. Les retours d'expérience ont confirmé d'une part, la volonté du personnel de l'institut de pouvoir conserver cette possibilité de travail, et d'autre part, l'efficacité trouvée dans certaines tâches.

Sur cette base, et afin de prendre en compte l'évolution des pratiques et contribuer à la QVCT, l'institut a fait le choix de rendre possible le télétravail organisé à compter du 01/07/2022 via l'application d'une charte.

Cette mise en œuvre impose un suivi régulier quant au respect du passage en situation de télétravail et des modalités associées (volonté de passage en télétravail formulée, validité des attestations d'assurance fournies notamment).

Investis de cette nouvelle modalité d'organisation de travail, au 31 décembre 2022, 74% des salariés éligibles au télétravail en ont bénéficié. Cette part est répartie de manière très égalitaire entre les deux catégories socio-professionnelles (71% non cadre / 70% cadre). Durant le 1^{er} semestre d'application, 475 jours de télétravail ont été comptabilisés, les mercredis représentant 36% des jours demandés.



F. Dialogue social

L'IRTSCA est doté d'un Comité Social et Economique (CSE) depuis le 7 juin 2019. Elu pour 4 ans, il est composé de 8 membres : 4 titulaires, 4 suppléants. Deux collègues y sont représentés : cadre / non-cadre.

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions »¹⁶.

A ce titre, le CSE de l'institut est régulièrement informé et consulté notamment sur les questions relevant de l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

En 2022, 12 réunions plénières se sont tenues dont 4 ont porté en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Lors des réunions consacrées à la santé, l'Inspecteur du Travail, le Médecin du Travail et les services de prévention de la Carsat sont invités de droit. Aucune de ces parties n'a pu être présente sur 2022.

Au cours des 12 réunions tenues, 14 avis ont été rendus suite à des consultations de l'employeur.

G. Mobilité internationale

En matière de mobilité, une gestion s'impose au service RH afin de garantir au salarié concerné par le déplacement, un maintien au régime de sécurité sociale.

Un décret du 25 mars 2022 est venu réorganiser la gestion administrative relative aux mobilités internationale. En effet, la gestion des situations de mobilité internationale des salariés relève désormais de la compétence des Urssaf¹⁷ alors qu'elle dépendait auparavant des CPAM¹⁸. Pour répondre à ce changement, un nouveau service en ligne a été créé, permettant de traiter les formalités liées notamment au détachement à l'étranger.

En 2022, 19 formulaires de détachement ont été saisis par le service RH (un formulaire ne pouvant couvrir qu'une personne pour une destination). Ces demandes de maintien de régime se sont inscrites dans des déplacements liés à l'activité internationale mais également dans le cadre d'un voyage d'étude ou d'une conférence.

¹⁶ Article L.2312-8 du Code du travail

¹⁷ Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

¹⁸ Caisse Primaire d'Assurance Maladie

II. Investissement financier

A. Rémunération

La masse salariale est « le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales)¹⁹ ». Le cumul de la masse salariale résulte de l'addition de tous les traitements et salaires bruts versés sur une période de référence. Pour l'institut, cet élément représente environ 80% du budget.

a) Permanents

La MSB²⁰ (non chargée) 2022 s'élève à 2 172 528,39 €, la part du cœur de métier de l'institut représentant 58,54 % de la somme (part formateurs). La masse conjugue l'ensemble des effets de rémunération pouvant intervenir au cours de l'année civile.

Sur le plan national, 2022 est marquée en premier lieu par un contexte inflationniste provoquant l'évolution du SMIC²¹ de 0.9% en janvier, 2.65% en mai et 2.01% en août 2022 pour atteindre un brut de mensuel de 1678,95 €. Cette revalorisation automatique est le résultat de l'application stricte du mécanisme légal d'indexation.

A l'échelle de l'institut, ce mécanisme a placé des salariés dits « infra-smic ». Une indemnité différentielle a été créée puis versée sur les bulletins des salariés concernés pour compenser cette revalorisation. Sur les recommandations du syndicat employeur, une note explicative a été rédigée et remise avec les bulletins afin d'expliquer le caractère temporaire de cette ligne.

Dans le cadre de la BASS²², ce contexte a poussé les partenaires sociaux à la négociation de mesures salariales pour le secteur. Une recommandation patronale portant sur l'évolution de la valeur du point et le salaire minimum garanti a ainsi été signée le 23 novembre 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022. L'application de cette mesure sera mesurée sur 2023, la publication au Journal Officiel étant intervenue le 24 décembre 2022.

La Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat est venue créer la prime de partage de la valeur qui a succédé au dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Assise sur un principe de volontariat, cette prime a été versée sur les bulletins de décembre 2022 au bénéfice de 64 salariés permanents pour un montant de total de 22 802,48 €.

¹⁹ Définition Insee

²⁰ Masse Salariale Brute

²¹ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

²² Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Outre la gestion des mesures et indicateurs nationaux, l'administration des variables de paie relève d'une technicité à part entière. Bien que l'impact financier soit atténué pour le salarié, par la subrogation employeur, la gestion des absences occupe une place prédominante au sein des activités RH. Sur l'année considérée, 1881,50 jours ont ainsi fait l'objet d'un traitement en paie dont les motifs relevaient de l'absence : pour maladie, maternité, enfant malade, temps partiel thérapeutique.

Au total, 703 bulletins de salaires ont été générés et contrôlés en 2022 dont 13 sont issus de soldes de tout compte. Sur le plan de l'investissement contractuel (impactant possiblement la rémunération), 33 contrats de travail et documents assimilés (de type avenant à contrat de travail) ont été rédigés, tout personnel confondu (+13,80% / 2021).

b) Intervenants extérieurs

La masse salariale 2022 des intervenants extérieurs s'élève à 275 321,45 € bruts (non chargée). La part de leur rémunération représente 11,24 % de la masse totale.

La rémunération des intervenants extérieurs intervient à la fin du 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestre de l'année civile. La masse est répartie comme suit au sein de chacun des trimestres : 73 993,40 € au 31/03/2022, 106 596,42 € au 30/06/2022 et 94 731,63 € au 31/12/2022, le 2^{ème} trimestre étant le plus lourd en termes de rémunération même si ce dernier n'est pas le plus long temporellement parlant.

Rémunérés sur la base de leurs interventions matérialisées par des contrats de travail (générés par les assistantes via Yparéo), leur poids est comptabilisé à hauteur de 815 bulletins de salaire pour 2022 (contre 658 en 2021 soit +23,86%), pour 1611 contrats (représentant 11 924 heures d'intervention). Le nombre de contrats établis est quant à lui en recul de 8,41% pour un nombre d'heures constant (+ 60 heures en 2022).

Le caractère spécifique et par nature temporaire des emplois de cette catégorie de personnel est très encadré et limité à certains secteurs d'activité. Source d'emploi, il peut également créer de la précarité. A titre de mesure de cette réalité, 16 demandes d'acomptes sur salaires ont été accordées et versées en 2022 pour un montant total de 5186,00 €.

c) Cotisations sociales

Les cotisations sociales souvent appelées « charges sociales » sont des prélèvements assis sur les rémunérations. La majorité des cotisations est versée via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) qui consiste en un échange de données informatisé (émanant du logiciel de paie) et qui permet une transmission fiable et instantanée des données aux différents organismes collecteurs.

Emises de manière mensuelle, les DSN font l'objet préalable de contrôles sur la base d'un état mensuel de charges généré via le logiciel de paie après établissement des bulletins de salaire. Cette étape de contrôle / vérification est essentielle avant de procéder à la transmission des données, ce processus étant irrévocable.

Le montant des cotisations sociales (salariales et patronales) s'élève pour 2022 à 1 771 929,33 €, l'URSSAF (regroupant la maladie, les contributions de vieillesse, allocations familiales, assurance chômage...) représentant plus de 60% de la somme.

MONTANT DES CHARGES SOCIALES													
ANNEE 2022													
	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL
URSSAF	76 781,00	91 425,00	111 138,00	76 564,00	77 974,00	111 573,00	83 753,00	78 821,00	80 962,00	87 271,00	82 843,00	115 533,00	1 074 638,00
RETRAITE MALAKOFF	21 057,05	26 339,62	36 023,02	20 965,99	20 848,86	35 037,55	23 111,20	21 774,96	22 156,16	23 241,23	23 903,59	34 203,66	308 662,89
MUTUELLE HARMONIE	2 993,66	2 993,66	2 993,66	2 942,92	2 942,92	2 892,18	2 892,18	2 892,18	2 892,18	2 993,66	2 841,44	2 942,92	35 213,56
PREVOYANCE CHORUM	4 012,11	4 865,88	6 998,63	4 227,81	4 283,44	7 118,56	4 626,51	4 461,71	4 549,70	4 747,80	4 823,38	6 996,90	61 712,43
TAXE SUR LES SALAIRES	-	-	11 357,00	13 069,00	16 113,00	22 795,00	22 314,00	22 106,00	23 166,00	24 188,00	25 089,00	27 661,00	207 858,00
ŒUVRES SOCIALES	2 116,52	2 508,28	3 331,37	2 088,55	2 127,58	3 537,17	2 270,96	2 199,14	2 246,33	2 339,62	2 358,55	3 474,35	30 598,42
FONCTIONNEMENT CE	338,66	401,35	532,99	334,19	340,43	566,07	363,38	351,91	359,46	374,39	377,40	555,99	4 896,22
REIMS SANTE AU TRAVAIL						3 750,60						3 636,60	7 387,20
ACTION LOGEMENT												10 307,61	10 307,61
OPCO SANTE solde 2022												23 231,00	23 231,00
OPCO SANTE acompte								7 424,00					7 424,00
TOTAL	107 299,00	128 533,79	172 374,67	120 192,46	124 630,23	187 270,13	139 331,23	132 606,90	143 755,83	145 155,70	142 236,36	228 543,03	1 771 929,33

B. CET²³

La gestion des congés et des absences fait partie intégrante du service. Bien que depuis 2021, chaque salarié effectue ses demandes de départ en congés via un espace numérique dédié, la complexité d'acquisition et de prise des différents congés légaux et conventionnels, nécessite du conseil auprès des salariés. Le volume de congés acquis renforce ce besoin d'accompagnement. Ainsi, 3310 jours de congés, toute nature confondue, ont été validés, pris et comptabilisés en paie.

Malgré ce nombre, compte tenu de l'activité et du nombre de jours de congés acquis, de plus en plus de salariés mobilisent leur CET. Pour mémoire, ce dispositif offre la possibilité aux salariés qui le souhaitent, de pouvoir épargner des jours de congés non pris. Il permet aux salariés de se constituer un capital libellé en temps.

En 2022, 22 salariés ont versé des jours sur un CET, soit 5 personnes de plus qu'en 2021, représentant 34% du personnel. La totalité du versement représentait 1123,50 heures pour 160,50 jours et une somme totale chargée de 41 845,71€. Ces chiffres affichent une progression homogène d'environ 21% par rapport à 2021. Les démarches administratives et financières liées aux versements ou aux retraits sont entièrement assurées par le service RH.

²³ Compte Epargne Temps

C. Prévoyance

En 2022, Chorum (assureur de l'institut depuis de nombreuses années) a rejoint Harmonie Mutuelle (Groupe VYV) au sein du groupe Harmonie Mutuelle ESS.

Le régime de prévoyance mutualisé de notre secteur enregistre depuis de nombreuses années, un taux de sinistralité qui ne cesse d'augmenter, notamment sur les arrêts de travail et les invalidités. Le régime déficitaire, met en exergue un déséquilibre important dans le couple cotisations/garanties.

Durant la crise sanitaire, la durée d'indemnisation des arrêts de travail a été augmentée, creusant de fait un déficit déjà existant. Un moindre retour au travail a également été constaté.

Afin d'assurer l'équilibre et la pérennité du régime conventionnel de prévoyance de la convention collective, les taux de cotisations ont été modifiés à la hausse via l'avenant 362 relatif au régime conventionnel collectif et obligatoire de prévoyance publié au Journal Officiel le 15/02/2022 (incapacité, invalidité et décès). Cette augmentation a été valorisée à la fois en charges patronales et salariales.

Les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont mené une négociation avec les assureurs recommandés afin de limiter les augmentations de ces taux.

Ainsi, une augmentation de 6,87% a été appliquée sur les bulletins de mars 2022. A noter que le maintien des garanties appliquées a été conservé.

Au titre du contrat collectif de l'institut, 10 dossiers de prévoyance ont été constitués par le service RH en 2022.

III. Horizon

En écho aux volontés gouvernementales, amorcées notamment par le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022, donnant une orientation environnementale à la BDESE²⁴, l'activité du service RH et ses conséquences sur l'environnement ont été questionnées. Ainsi, comme marque d'engagement à la sobriété énergétique, le service RH a fait le choix d'une veille sociale et juridique entièrement dématérialisée pour succéder à une veille adressée quotidiennement sur support papier et par courrier postal.

Sur cette même trajectoire, un livret d'accueil RH, également dématérialisé devrait être disponible courant 2023. Il reprendra les principaux éléments institutionnels, règlementaires, sociaux et logistiques de l'institut et permettra de faciliter l'intégration des salariés nouvellement recrutés. Cet espace numérique constituera à terme, une source d'informations disponible et régulièrement actualisée pour le personnel permanent de l'établissement.

²⁴ Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales

IV. Destination législation...

A. Législatif

- LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte
- LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 dite Loi santé au travail entrée en vigueur au 31 mars 2022
- LOI n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d’exception créés pour lutter contre l’épidémie liée à la covid-19
- LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat

B. Règlementaire

- Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu’à la convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l’essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle
- Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d’évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences
- Décret n° 2022-434 du 25 mars 2022 relatif à la réorganisation administrative de la gestion du traitement des situations de mobilité internationale
- Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales
- Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte et fixant la liste des autorités externes

Annexe

Formations suivies sur le plan de développement des compétences et hors plan

INTITULE DE FORMATION	NOMBRE HEURES SUIVIES	DUREE DE LA FORMATION	NOMBRE DE SALARIE
PLAN DE FORMATION			
Devenir pilote de la bientraitance	60,00	30 heures	2 salariés
Comprendre et gérer les personnalités difficiles	21,00	21 heures	1 salarié
Accompagnateur de la démarche VAE	192,50	24,5 heures	8 salariés
Répondre à un appel d'offre	112,00	14 heures	8 salariés
Le syndrome de Diogène et les entassements	7,00	7 heures	1 salarié
Des outils pour mieux évaluer en protection de l'enfance	5,00	5 heures	1 salarié
Journée nationale de la paie	7,00	7 heures	1 salarié
Actualisation des connaissances en droit social	7,00	7 heures	1 salarié
Les bases de la communication non violente	30,00	30 heures	1 salarié
Habilitation électrique	10,50	10,50 heures	1 salarié
Tableaux de bord des RH	14,00	14 heures	1 salarié
MAP Anglais	42,00	21 heures	2 salariés
	508,00		

INTITULE DE FORMATION	NOMBRE HEURES SUIVIES	DUREE DE LA FORMATION	NOMBRE DE SALARIE
HORS PLAN DE FORMATION			
Prostitution des mineurs et travail social	28,00	14 heures	2 salariés
Savoir animer une session de formation avec le simulateur de vieillissement et de handicap	84,00	14 heures	6 salariés
Innover en formation : les outils de la pédagogie active (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
Journée d'étude IRTSCA	7,00	7 heures	1 salarié
Prendre en compte la violence en situation éducative	7,00	7 heures	1 salarié
Equipier de première intervention	72,00	6 heures	12 salariés
Les médiations à l'adolescence	14,00	14 heures	1 salarié
Réaliser une infographie pour un usage pédagogique (formation Grand Est)	42,00	14 heures	3 salariés
Interroger les questions de motivation et d'engagement des publics accompagnés (formation Grand Est)	42,00	14 heures	3 salariés
Sécuriser le financement de l'apprentissage	14,00	7 heures	2 salariés
Etre initié à la pratique de facilitation graphique en animation (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
Mieux se repérer dans l'univers des outils numériques en formation (formation Grand Est)	11,00	11 heures	1 salarié
Acquérir une culture des appels d'offres (formation Grand Est)	7,00	7 heures	1 salarié
Mettre en place et gérer un webinaire (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
1er forum des professionnels de la petite enfance et 8ème journée d'étude EJE	28,00	14 heures	2 salariés
Journée d'actualité sociale	14,00	7 heures	1 salarié
Découvrir l'approche systémique	24,00	24 heures	1 salarié
Yparéo facturation - FL	42,00	14 heures	5 salariés
Formation interne Yparéo	10,00	2,50 heures	4 salariés
Conférence IRTSCA "Les jeunes en errance"	3,00	3 heures	1 salarié
Conférence Débat "Protection de l'enfance et parentalité"	5,50	5,50 heures	1 salarié
Les 20 ans de la Loi du 4 mars 2002	13,50	13,50 heures	1 salarié
9eme journées nationales des chefs de service ANDESI	42,00	14 heures	3 salariés
Sensibilisation lutte contre l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent	8,00	2 heures	4 salariés
Café IRTSCA "Droit et genre"	3,00	1 heure	3 salariés
Formation interne présentation Yparéo	22,50	2,50 heures	9 salariés
Présentation CFA OPCO	12,00	3 heures	4 salariés
Voyage d'étude IRTSCA	105,00	21 heures	5 salariés
Construire un escape game pour un usage pédagogique (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
Innover en formation : les outils de la pédagogie active (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
Webconférence présentation du Livre Vert	6,00	3 heures	2 salariés
Devenir rédacteur de l'agenda de l'orientation (formation Grand Est)	2,00	2 heures	1 salarié
Réaliser une capsule vidéo pour un usage pédagogique (formation Grand Est)	14,00	14 heures	1 salarié
Adapter la pédagogie et les conditions de formation (formation Grand Est)	7,00	7 heures	1 salarié
Webinaire Promouvoir l'autodétermination des personnes avec TSA	14,00	7 heures	2 salariés
	773,50		