

Reporting

Service Ressources Humaines



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

Juin 2024

Préambule

Au-delà des habituelles actualités législatives et réglementaires qui bercent l'activité RH, 2023 a également été marquée par le renouvellement des élections professionnelles du CSE¹, un moment individuel au sens strict de l'acte, mais qui mobilise un intérêt collectif. Processus très encadré juridiquement, sa mise en œuvre s'étend sur plusieurs mois afin de respecter un calendrier précis comprenant plusieurs dizaines d'étapes.

2023 a donc rimé avec voix, mais aussi droit, loi, emploi, choix, renvoi et pourvoi.

Les principaux éléments sont rendus visibles à travers ce rapport en tenant compte intrinsèquement des obligations de confidentialité et de protection des données imposées notamment par le règlement UE 2016/679 plus communément appelé RGPD².

Les activités soumises à la discrétion professionnelle et inhérentes au service, ne pourront faire l'objet d'une restitution.

A vos urnes, prêts ?

C'est parti !

¹ Comité Social et Economique

² Règlement Général sur la Protection des Données ; référence 2016/679 applicable depuis le 25 mai 2018

Table des matières

I.	Investissement social	4
A.	Effectifs.....	4
a)	Permanents	4
b)	Intervenants extérieurs.....	8
c)	Intérimaires	9
d)	Stagiaires	9
B.	Recrutement.....	10
C.	Formation professionnelle	11
D.	Entretien professionnel.....	11
E.	QVCT.....	12
e)	Santé - sécurité.....	12
f)	Télétravail.....	13
F.	Dialogue social.....	13
G.	Mobilité internationale	14
II.	Investissement financier	15
A.	Rémunération.....	15
a)	Permanents	15
b)	Intervenants extérieurs.....	16
c)	Cotisations sociales	17
B.	CET.....	17
III.	Bilan et perspective	18
IV.	Pour aller plus loin.....	19
A.	Législatif.....	19
B.	Règlementaire	19

I. Investissement social

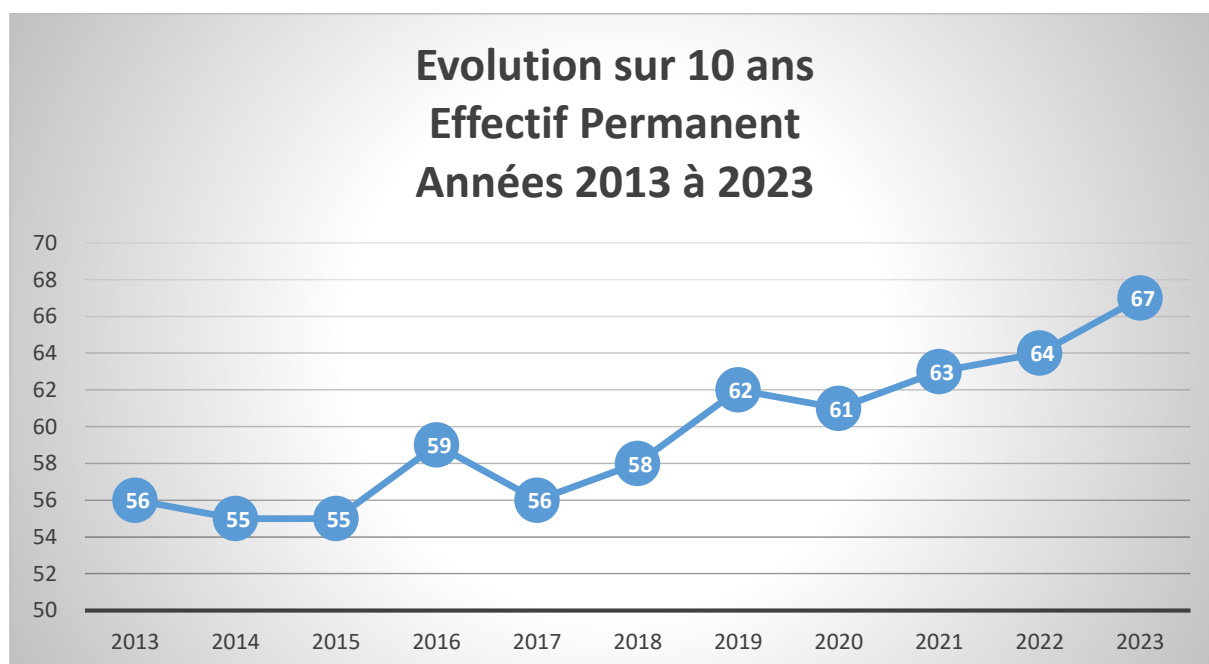
L'investissement social est ici considéré comme l'ensemble des ressources hors éléments de masse salariale et assimilés.

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 CDI³ / CDD⁴ d'une part, et les CDDU⁵ d'autre part.

a) Permanents

En adéquation avec les besoins, l'IRTSCA s'inscrit depuis plusieurs années dans une dynamique de ses ressources humaines. Ainsi, son effectif a progressé de 19,64 % sur les 10 dernières années, la courbe de progression étant constante depuis 2017. L'analyse s'entend au 31 décembre de chaque année.

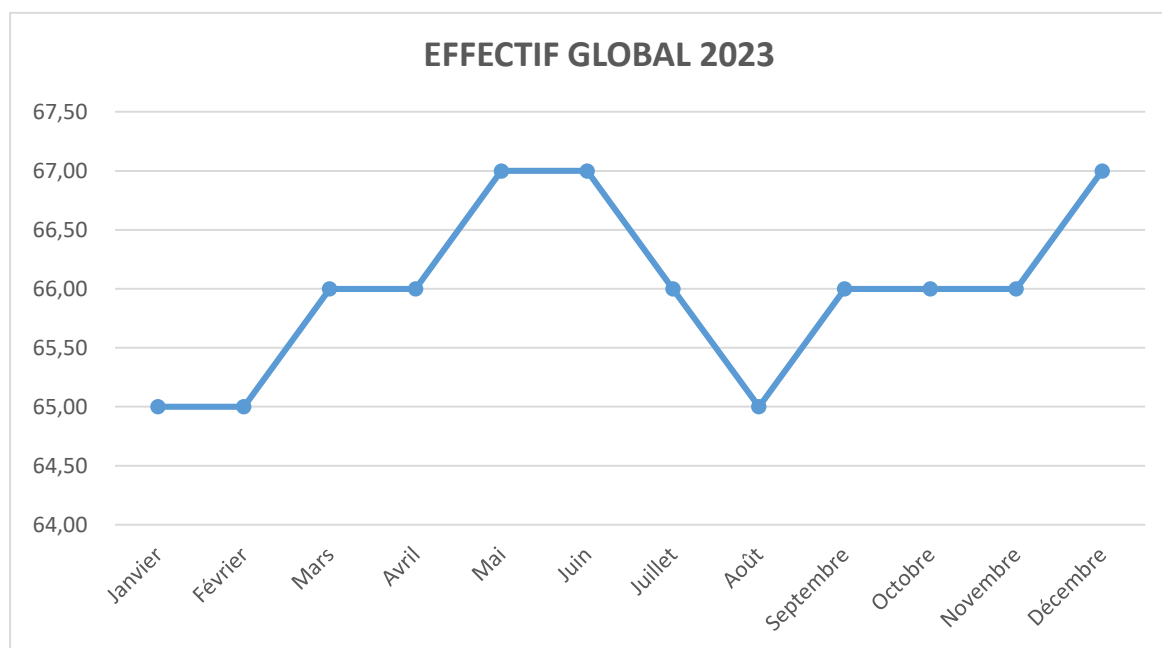


³ Contrat à Durée Indéterminée

⁴ Contrat à Durée Déterminée

⁵ Contrat à Durée Déterminée d'Usage

Plus spécifiquement pour l'année civile 2023, l'effectif global permanent a connu des variations ayant un faible impact sur l'évolution finale en nombre de personnes physiques rémunérées.



Les mouvements de personnel font état de :

- ✓ 6 embauches en CDI
- ✓ 2 départs volontaires à la retraite
- ✓ 1 autre départ
- ✓ 1 CDD dont le terme initial prévu en 2023 a été reporté en 2024

Les entrées et sorties relatives à ces mouvements (embauches et départs) sont homogènes sur l'année.

2023	Entrée	Sortie	Effectif
Janvier	1	0	65
Février	0	1	64
Mars	2	0	66
Avril	0	0	66
Mai	1	0	67
Juin	0	1	66
Juillet	0	1	65
Août	0	0	65
Septembre	1	0	66
Octobre	0	0	66
Novembre	0	0	66
Décembre	1	0	67

RECAPITULATIF EFFECTIF 2023

	EFFECTIF GLOBAL					EFFECTIF EN ETP				
	EFFECTIF	H	F	CDI	CDD	ETP	H	F	CDI	CDD
Janvier	65,00	15,00	50,00	64,00	1,00	64,50	15,00	49,50	63,50	1,00
Février	65,00	15,00	50,00	64,00	1,00	64,50	15,00	49,50	63,50	1,00
Mars	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Avril	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Mai	67,00	15,00	52,00	66,00	1,00	66,70	15,00	51,70	65,70	1,00
Juin	67,00	15,00	52,00	66,00	1,00	66,70	15,00	51,70	65,70	1,00
Juillet	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Août	65,00	15,00	50,00	64,00	1,00	64,70	15,00	49,70	63,70	1,00
Septembre	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Octobre	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Novembre	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,70	15,00	50,70	64,70	1,00
Décembre	67,00	15,00	52,00	66,00	1,00	66,70	15,00	51,70	65,70	1,00
Moyenne sur l'année	66,00	15,00	51,00	65,00	1,00	65,67	15,00	50,67	64,67	1,00
		22,73%	77,27%	98,48%	1,52%					

Plus précisément, en valeur, la moyenne des ETP⁶ 2023 se répartit comme suit : 50,67 ETP pour les femmes (+ 6,49 % / 2022) et 15,00 ETP pour les hommes (+ 0,81 % / 2022), soit un ETP moyen total de 65,67 (+ 5,14 % / 2022) pour une moyenne de 66,00 (+ 4,07 % / 2022) personnes physiques présentes en 2023.

Le personnel permanent qui était composé à 76,48 % de femmes en 2022, voit sa représentativité conservée à hauteur de 77,27 % pour 2023. La part de l'effectif masculin diminue de 3,48 %.

Sur le plan statutaire, la part des cadres représente en moyenne 68,14% des ETP, 80,45 % étant formateur cadre pédagogique.

2023	CADRES	NON CADRES	ETP
janv-23	44	20,5	64,50
févr-23	44	20,5	64,50
mars-23	45	20,7	65,70
avr-23	45	20,7	65,70
mai-23	45	21,7	66,70
juin-23	45	21,7	66,70
juil-23	44	21,7	65,70
août-23	44	20,7	64,70
sept-23	45	20,7	65,70
oct-23	45	20,7	65,70
nov-23	45	20,7	65,70
déc-23	46	20,7	66,70
Moyenne	44,75	20,92	65,67

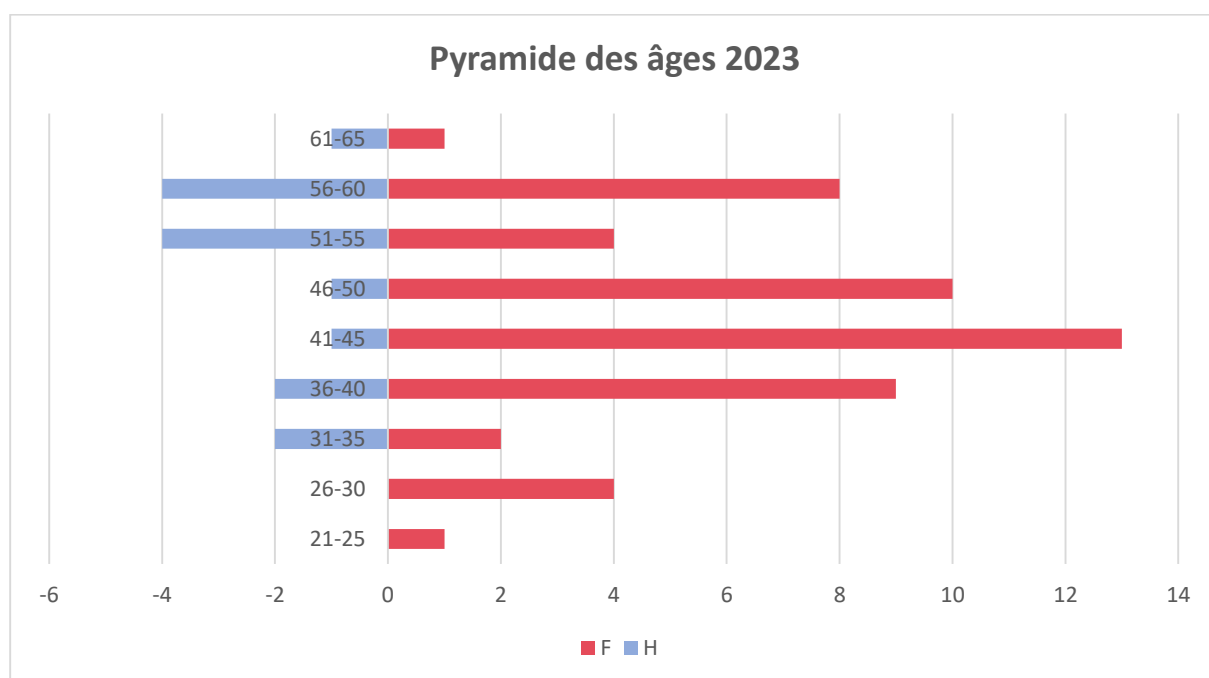
⁶ Equivalent Temps Plein

La structure de la population de l'institut, représentée via la pyramide des âges 2023 ci-dessous, trouve son âge moyen à 47,50 contre 47 en 2022. L'âge moyen des femmes est calculé pour 2023 à 45 ans, étant identique à 2022. Celui des hommes est arrêté à 50, soit 1 point de plus qu'en 2022.

Par service, les moyennes d'âge 2023 sont arrêtées à :

- ✓ Moyenne d'âge formateurs : 50 (femme : 48 / homme : 54)
- ✓ Moyenne d'âge services administratifs : 40 (femme : 40 / homme : 42)
- ✓ Moyenne d'âge services généraux : 54 (femme : 50 / homme : 57)

Compte tenu des derniers mouvements de personnel et du GVT⁷ qui progresse, la quasi stabilité de la pyramide des âges est à souligner. Malgré la très faible variation en terme d'âge, la composition de la population a permis pour la première depuis son application, de rendre calculable l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁸ au titre de 2023.



⁷ Glissement Vieillessement Technicité

⁸ Outil règlementaire visant à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

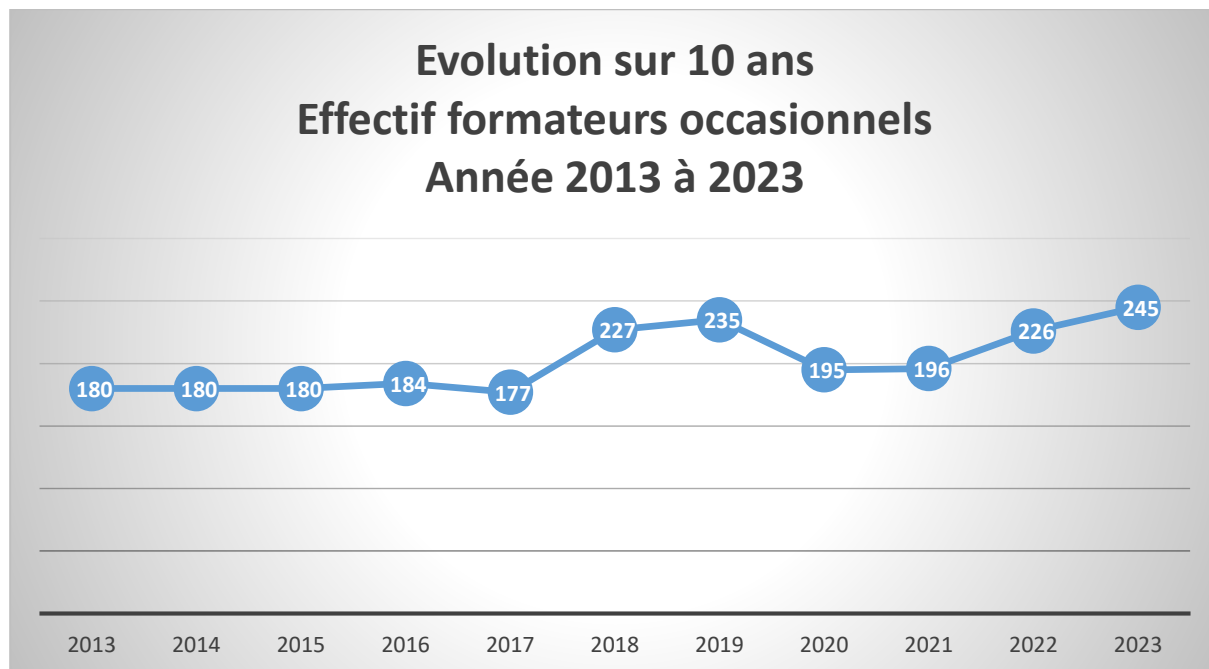
b) Intervenants extérieurs

En valeur, les formateurs occasionnels représentent 6,37 ETP au titre de 2023 (4,48 femmes et 1,89 hommes). Ils représentaient 6,30 ETP au titre de 2022 (4,40 femmes et 1,90 homme) soit un équilibre d'employabilité conservé.

Si le poids de l'ETP de cette catégorie de personnel est stable, son nombre de personnes physiques progresse depuis plusieurs années. En effet, ces intervenants sont comptabilisés à hauteur de 466 sur 2023 dont 14 sont identifiés sous la dénomination « + de 30 jours » au sens de l'Urssaf (427 sur 2022 dont 16 + de 30 jours). Le nombre d'intervenants a donc progressé de 39 personnes physiques. La diminution des intervenants de + de 30 jours est provoquée par un changement de statut, passant ainsi de « salarié » à « indépendant ».

Pour mémoire, les formateurs occasionnels de + de 30 jours sont à distinguer du reste de cette 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.

A titre de représentation de l'évolution, le graphique ci-dessous retrace l'effectif de cette catégorie de personnel au 31/12 de chaque année.



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 en 2023.

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 2023 est marquée par un recours à l'intérim historiquement élevé avec 4284 heures confiées représentant 2,35 ETP annuel (soit + 1212 heures / 2022). 68% de ces heures ont été réalisées dans le cadre d'un remplacement dont les motifs de suspension de contrat étaient liés à la maladie et au départ en formation longue. Les contrats signés au motif d'un accroissement temporaire d'activité ont concerné les services administratifs et de communication.

2023													
NOM	HEURES		EMPLOYE		OUVRIER	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		ACCROISSE TEMPORAIRE		REPLACEMENT	
	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F
MANPOWER													
A		554,5		X					X				X
B		931		X			X						X
B		630		X					X				X
C		65,75		X			X						X
D		455		X			X						X
SUPPLAY													
E		157,5		X					X				X
E		157,5		X					X		X		
E		1190		X			X				X		
F	14		X			X				X			
G	14		X			X				X			
H		14		X			X				X		
I		101,5		X					X				X
	28	4256,8											

d) Stagiaires

En 2023, l'institut a accueilli 4 stagiaires dont les objectifs principaux relevaient de la sensibilisation et de l'observation. La durée des stages était comprise entre 1 et 4 semaines. Les services mobilisés pour la réalisation de ces immersions professionnelles étaient : le Centre de Ressources Documentaires, les

services administratifs et l'accueil de l'institut. Sur les 4 stagiaires accueillis, 1 était enfant de notre personnel permanent.

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.

2023 affiche une cadence de recrutement à concurrence d'une annonce par mois. Alimenté notamment par des obligations légales et conventionnelles, elle fait état de 9 annonces rédigées et diffusées.

Dans une logique de GEPP⁹, l'institut valorise la mobilité interne matérialisée en 2023 à hauteur de 44% des postes proposés.

Intitulé recrutement	Nombre de diffusions	Nombre de candidatures	Nombre d'entretiens réalisés	
Responsable EJE	1	2	2	Mobilité interne
Responsable ETS	1	1	1	Mobilité interne
Assistante de remplacement (CDD)	1	6	0	
Assistante CRD	1	29	6	
Assistante CFA/FC	1	10	4	
Cadre pédagogique Coordinateur VAE	1	2	2	Mobilité interne
Cadre pédagogique TISF/Autisme	1	9	4	
Cadre pédagogique Responsable Axe 2	1	2	2	Mobilité interne
Cadre pédagogique ASS (CDD)	1	2	2	
TOTAL	9	63	23	

⁹ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

En avril 2023, l'institut a fait le choix de sous-traiter le recrutement d'un poste de direction de la pédagogie et des formations, poste vacant depuis février 2022 et ayant fait l'objet de plusieurs campagnes de recrutement infructueuses. Le poste a été pourvu en septembre 2023 pour une arrivée effective au 1^{er} décembre 2023.

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 2023, le nombre d'heures de formation dont le personnel a bénéficié s'élève à 624 sur le plan de développement des compétences pour un investissement de 25 961,23 €.

Le hors plan est quant à lui valorisé à hauteur de 667,75 heures pour un investissement de 12 911,43 €.

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 VAE¹⁰, le CPF¹¹ et le CEP¹². 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 2023, 33 entretiens professionnels ont été réalisés. Parmi ceux-ci, 1 s'inscrivait dans un retour après une absence longue durée et 1 a fait l'objet d'un bilan à 6 ans. Au total, 35 trames ont été rédigées.

¹⁰ Validation des Acquis de l'Expérience

¹¹ Compte Personnel de Formation

¹² Conseil en Evolution Professionnelle

E. QVCT¹³

Les notions de « qualité de vie » et des « conditions de travail » sont intégrées dans le code du travail via son article L. 2242-1. Ce thème peut recouvrir plusieurs sujets comme la santé, la sécurité, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, l'égalité professionnelle, la mobilité... . Certains sujets sont mis en exergue ci-après.

e) Santé - sécurité

Dans une logique de mise en conformité avec la Loi « Santé au travail » entrée en vigueur au 31 mars 2022, ayant notamment impacté le Code du Travail via la réécriture de certains articles, la mise à jour de textes de référence était nécessaire. Cette redéfinition a engendré la mise à jour du règlement intérieur applicable au sein de l'institut. Entré en vigueur au 1^{er} septembre 2023, le nouveau règlement intérieur intègre des dispositions spécifiques au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes ainsi que des dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte impulsée par la Loi Waserman. Une procédure d'enquête en cas de dénonciation de harcèlement moral / sexuel ou agissements sexistes a été annexée au règlement intérieur.

En complément, une procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte a également été rédigée sous la forme d'une note de direction, respectant ainsi les règles de dépôt et de publicité qui garantissent le caractère officiel et règlementaire d'application de ce texte.

En matière de prévention, le DUERP a fait l'objet de sa mise à jour annuelle en décembre 2023. A cette occasion, un bilan des actions menées a été dressé et le document a bénéficié d'ajustements proposés par les élus en place. 5 déclarations d'accident de travail ont été réalisées en 2023, dont 2 ont été suivies d'un arrêt de travail. Depuis plusieurs années, l'institut voit son taux de cotisation « accident du travail / maladie professionnelle » baisser. Au 1^{er} janvier 2023, il a ainsi été abaissé à 1,23% (contre 1,26% en 2022 et 1,30% en 2021).

Même si la crise sanitaire ne semble plus impacter nos organisations de travail, une mise à jour relative à la note direction en lien avec les mesures d'application de ce contexte (hygiène et sécurité) a été réalisé en mai 2023. En raison de l'amélioration de la situation sur le territoire national, les règles relatives à l'indemnisation, à l'isolement et au dépistage ont été abrogées par le gouvernement au 1^{er} février 2023. Sur cette même logique et à l'appui du guide repère national, les contraintes liées à la désinfection et au nettoyage des mains, à l'utilisation de l'espace de restauration collective, aux actions de nettoyage des locaux et celles relevant de l'utilisation des véhicules de service ont été levées.

¹³ Qualité de Vie et des Conditions de Travail

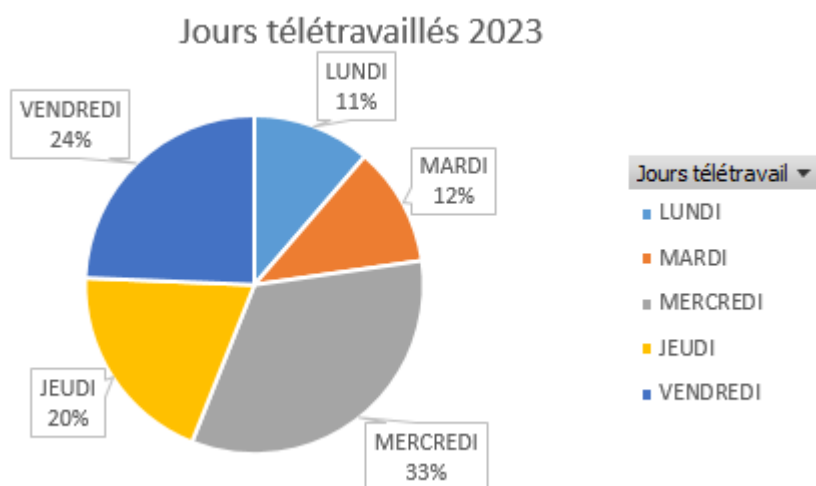
En termes de surveillance médicale des salariés de l'établissement, 11 visites ont été satisfaites par les services de médecine du travail. 2 relevaient de visites de pré-reprise, 3 de visites de reprise et 6 de visites occasionnelles (à la demande de l'employeur, du médecin du travail ou du salarié).

f) Télétravail

Cette modalité d'organisation du travail est rendue possible depuis le 1^{er} juillet 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 annuelles d'assurance fournies...).

Cette modalité d'organisation de travail a séduit 78 % des salariés (au 31 décembre 2023). Cette part est répartie entre les deux catégories socio-professionnelles cadre et non cadre de la manière suivante et respectivement : 76% et 83%. Sur l'année civile 2023, 1256 jours de télétravail ont été comptabilisés, les mercredis représentant 33% des jours demandés.



F. Dialogue social

L'IRTSCA est doté d'un Comité Social et Economique (CSE) depuis le 7 juin 2019. Compte tenu du cycle électoral de droit commun, les premiers renouvellements de CSE devaient intervenir en majorité en 2023. Des élections professionnelles ont donc été mises en œuvre de manière à assurer une continuité de représentation au sein de l'association.

Pour mémoire, « 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 »¹⁴.

Le processus de déploiement des élections s'est étendu du 13 mars 2023 au 07 juin 2023, 2 tours de scrutin ayant été nécessaires. Les résultats du calcul de l'effectif de l'institut ont permis de conserver une stabilité dans le nombre de représentants à élire. 8 sièges étaient à pouvoir dont 4 cadres. 1 poste est resté vacant (suppléant cadre). Au regard de la structure de la population, 3 collèges étaient représentés. Parmi les membres élus, 71% d'entre eux, le sont pour la première fois.

La majorité des électeurs a fait usage de son droit de vote : 100% des électeurs ont voté au sein des collèges 1 et 2 et 84% au sein du 3^{ème} collège. A noter, que la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi autorise, à compter du 31 octobre 2022, les salariés représentant ou assimilés à l'employeur à voter lors des élections du CSE, sans toutefois pouvoir y être éligibles.

Le vote par correspondance était également assuré pour les absents.

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 2023, 11 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 2023.

Une réunion extraordinaire à la demande de l'employeur a eu lieu en juin 2023 afin de permettre d'approuver valablement un procès-verbal de réunion avant l'élection des nouveaux membres.

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. Pour autant, la gestion des situations de mobilité internationale des salariés relève de la compétence des Urssaf¹⁵.

En 2023, 23 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 principalement inscrites dans des déplacements liés à l'activité internationale.

¹⁴ Article L.2312-8 du Code du travail

¹⁵ Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

II. Investissement financier

A. Rémunération

La masse salariale est « le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales)¹⁶». Le cumul de la masse salariale résulte de l'addition de tous les traitements et salaires bruts versés sur une période de référence.

a) Permanents

La MSB¹⁷ (non chargée) 2023 s'élève à 2 366 764,72 €, la part du cœur de métier de l'institut représentant 61,36 % 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, 2023 est marquée comme en 2022, par un contexte inflationniste provoquant l'évolution du SMIC¹⁸ de 1,81% en janvier, 2,22% en mai pour atteindre un brut de mensuel de 1 747,20 €. Cette revalorisation automatique est le résultat de l'application stricte du mécanisme légal d'indexation.

A l'échelle de l'institut, ce mécanisme a continué à placer des salariés dits « infra-smic ». Une indemnité différentielle a été versée sur les bulletins des salariés concernés pour compenser cette revalorisation.

Dans le cadre de la BASS¹⁹, 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. Publiée au Journal Officiel le 24 décembre 2022, cette mesure a été mise en œuvre sur les bulletins de janvier 2023 pour un coût global brut de 31 841,05 €.

La Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat était venue créer la prime de partage de la valeur. Assise sur un principe de volontariat, cette prime a de nouveau été versée sur les bulletins de décembre 2023 au bénéfice de 66 salariés permanents pour un montant total de 30 388,39 €.

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

¹⁶ Définition Insee

¹⁷ Masse Salariale Brute

¹⁸ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

¹⁹ Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

subrogation employeur, la gestion des absences occupe une place prédominante au sein des activités RH. Sur l'année considérée, 1383,50 jours ont ainsi fait l'objet d'un traitement en paie dont les motifs relevaient de l'absence : pour maladie, accident du travail, enfant malade, temps partiel thérapeutique.

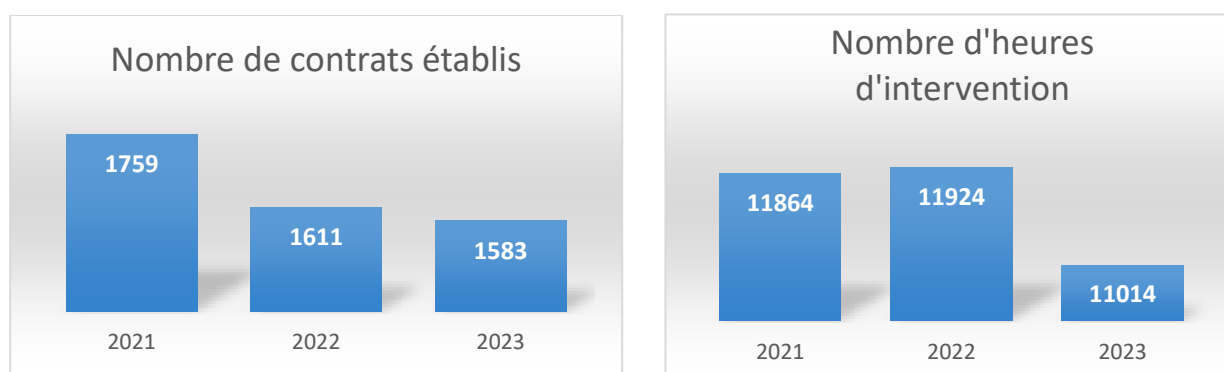
Au total, 788 bulletins de salaires (+ 12% / 2022) ont été générés et contrôlés en 2023 dont 3 sont issus de soldes de tout compte. Sur la forme, un arrêté du 31 janvier 2023 est venu modifier la présentation des bulletins de salaire, en imposant l'intégration au 1^{er} juillet 2023, d'une nouvelle information « le montant net social ». Ce montant correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux rendus obligatoires par la loi et sert de référence, notamment pour le calcul du Revenu de Solidarité Active et de la prime d'activité. Cette mesure a vocation de simplification pour les salariés bénéficiaires de diverses aides. A compter du 1^{er} janvier 2024, ces montants feront l'objet d'une télétransmission via la Déclaration Sociale Nominative, ce qui exonèrera les salariés bénéficiaires, du calcul de la reconstitution de leur salaire.

b) Intervenants extérieurs

La masse salariale 2023 des intervenants extérieurs s'élève à 291 104,97 € bruts (non chargée). La part de leur rémunération représente 10,95 % 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 : 86 590,31 € au 31/03/2023, 102 332,81 € au 30/06/2023 et 98 096,59 € au 31/12/2023, le 2^{ème} trimestre étant le plus lourd en termes de rémunération, ce dernier étant porteur d'une période de certifications et d'admissions. Le poids de ces activités a contraint le service RH à réaliser des paies en juillet 2023 à hauteur de 4 085,26 € afin de régulariser les sommes dues aux intervenants sans attendre le fin trimestre suivant (le trimestre estival étant neutralisé).

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 787 bulletins de salaire pour 2023 (contre 815 en 2022 soit - 3,44%), pour 1583 contrats (représentant 11 014 heures d'intervention). Le nombre de contrats établis est en recul pour la deuxième année consécutive, la même logique étant observée quant au nombre d'heures d'intervention sur la dernière année.



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, 9 demandes d'acomptes sur salaires ont été accordées et versées en 2023 pour un montant total de 5207,94 €.

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 2023 à 1 998 301,07 €, l'URSSAF (regroupant la maladie, les contributions de vieillesse, allocations familiales, assurance chômage...) représentant 58% de la somme.

RECAP MONTANT CHARGES SOCIALES
ANNEE 2023

	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL
URSSAF	102 193,00	90 272,00	115 863,00	85 923,00	88 269,00	135 795,00	89 944,00	86 630,00	86 764,00	83 186,00	78 599,00	121 483,00	1 164 921,00
RETRAITE MALAKOFF	29 018,14	25 502,84	34 412,93	23 489,66	23 869,27	43 830,10	23 841,05	23 540,73	23 591,09	23 317,08	23 125,37	36 526,97	334 065,23
MUTUELLE HARMONIE	3 201,34	3 201,34	3 309,86	3 309,86	3 364,12	3 364,12	3 309,86	3 255,60	3 255,60	3 255,60	3 255,60	3 309,86	39 392,76
PREVOYANCE CHORUM	5 652,63	5 000,40	7 003,14	4 858,24	4 956,09	8 584,15	4 925,92	4 865,24	4 874,07	4 796,31	4 809,24	7 452,72	67 778,15
TAXE SUR LES SALAIRES	-	-	11 237,00	15 778,00	19 109,00	30 335,00	24 461,00	25 291,00	25 718,00	25 782,00	25 269,00	29 703,00	232 683,00
PRELEVEMENT A LA SOURCE	9 288,00	8 776,00	9 696,00	7 714,00	7 789,00	12 436,00	7 651,00	7 508,00	7 768,00	7 754,88	7 864,00	8 829,00	103 073,88
ŒUVRES SOCIALES	2 737,96	2 489,84	3 490,58	2 413,18	2 460,14	4 095,66	2 460,06	2 411,31	2 415,14	2 376,12	2 174,24	3 699,22	33 223,45
FONCTIONNEMENT CE	438,04	398,41	558,55	386,17	393,68	655,34	393,64	385,87	386,49	380,24	347,95	592,02	5 316,40
REIMS SANTE AU TRAVAIL						3 630,60						3 633,60	7 264,20
ACTION LOGEMENT												10 583,00	10 583,00
TOTAL	152 529,11	135 640,83	185 571,06	143 872,11	150 210,30	242 725,97	156 986,53	153 887,75	154 772,39	150 848,23	145 444,40	225 812,39	1 998 301,07

B. CET²⁰

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, 3741,50 jours de congés, toute nature confondue, ont été validés, pris et comptabilisés en paie (+431,50 jours /2022).

²⁰ Compte Epargne Temps

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 2023, 23 salariés ont versé des jours sur un CET, soit 1 personne de plus qu'en 2022, représentant plus de 34% du personnel. La totalité du versement représente 1186,50 heures pour 169,50 jours soit une progression homogène d'environ 5% par rapport à 2022. La somme totale chargée affiche un montant de 46 335,84€ (+10,73% / 2022).

Les démarches administratives et financières liées aux versements ou aux retraits sont entièrement assurées par le service RH.

III. Bilan et perspective

Dans une approche RSE²¹, l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales des activités du service RH a été initiée par le biais de deux actions :

- L'activité de veille sociale et juridique a été entièrement dématérialisée sur l'année 2023, permettant ainsi l'économie de papier estimée à près de 13 kg.
- Un livret d'accueil RH dématérialisé a été mis à disposition du personnel permanent à compter du 26 septembre 2023. Il reprend les principaux éléments institutionnels, règlementaires, sociaux et logistiques de l'institut et permet de faciliter l'intégration des salariés nouvellement recrutés. Cet espace numérique constitue également une source d'informations disponible et régulièrement actualisée.

Dans la perspective de la mise en œuvre d'une Convention Collective Unique Etendue (CCUE), pour laquelle les organisations syndicales et patronales de la BASS négocient depuis 2 ans, un travail de rédaction de fiches de poste est souhaité. Il facilitera à terme le classement des salariés dans cette future convention collective.

²¹ Responsabilité Sociétale des Entreprises

IV. Pour aller plus loin

A. Législatif

- LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise
- LOi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites
- LOI n° 2023-171 du 09 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

B. Règlementaire

- Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 sur le refus d'un CDI après un CDD
- Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (informations sur les relations de travail et les postes à pourvoir)
- Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive
- Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste
- Arrêté du 07 septembre 2022 publié au Journal Officiel le 22 janvier 2023, relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent
- Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie, au 1^{er} juillet 2023.