



# Reporting

## Service Ressources Humaines



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

Juin 2025

**IRTS CA** INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL DE CHAMPAGNE-ARDENNE  
ET SON CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS / CENTRE DE FORMATION / PÔLE RESSOURCES VAE

8, rue Frédéric et Irène Joliot-Curie 51100 REIMS  
03 26 06 22 88 / [www.irtsca.fr](http://www.irtsca.fr)



## Préambule

---

Que ce soit sur le terrain de la rémunération, de la formation professionnelle, du recrutement, de la retraite, du dialogue ou de la mobilité, le service ressources humaines de l'institut a vécu ses propres jeux olympiques 2024.

Médaillé d'or en athlétisme, le service a fait usage de ce sport multiscartes qui cherche à tester la vitesse, l'endurance, la force et la coordination. Des dizaines de courses contre la montre, un 800 mètres paies, un sprint à la mi-parcours, des sauts juridiques à la perche, des relais sur piste en mouvements, l'équipe Olympique de l'IRTSCA appelle les supporters à prendre connaissance de l'activité 2024.

Comme toute discipline, les participants sont soumis à la discrétion professionnelle et à l'obligation de confidentialité des données.

A vos marques, prêts ?

Partez !

## Table des matières

---

|      |                                      |    |
|------|--------------------------------------|----|
| I.   | Investissement social .....          | 4  |
| A.   | Effectifs.....                       | 4  |
| a)   | Permanents .....                     | 4  |
| b)   | Intervenants extérieurs .....        | 9  |
| c)   | Intérimaires .....                   | 10 |
| d)   | Stagiaires .....                     | 10 |
| B.   | Recrutement.....                     | 11 |
| C.   | Formation professionnelle .....      | 12 |
| D.   | Entretien professionnel.....         | 13 |
| E.   | QVCT.....                            | 13 |
| a)   | Santé au travail et prévention ..... | 13 |
| b)   | Télétravail.....                     | 15 |
| c)   | Dialogue social.....                 | 16 |
| d)   | Mobilité internationale .....        | 17 |
| II.  | Investissement financier .....       | 17 |
| A.   | Rémunération.....                    | 17 |
| a)   | Permanents .....                     | 17 |
| b)   | Intervenants extérieurs .....        | 18 |
| c)   | Cotisations sociales .....           | 19 |
| B.   | CET.....                             | 20 |
| III. | Bilan et perspectives .....          | 20 |
| IV.  | Pour aller plus loin.....            | 21 |
| A.   | Législatif.....                      | 21 |
| B.   | Règlementaire .....                  | 21 |
| C.   | Jurisprudentiel.....                 | 21 |

## I. Investissement social

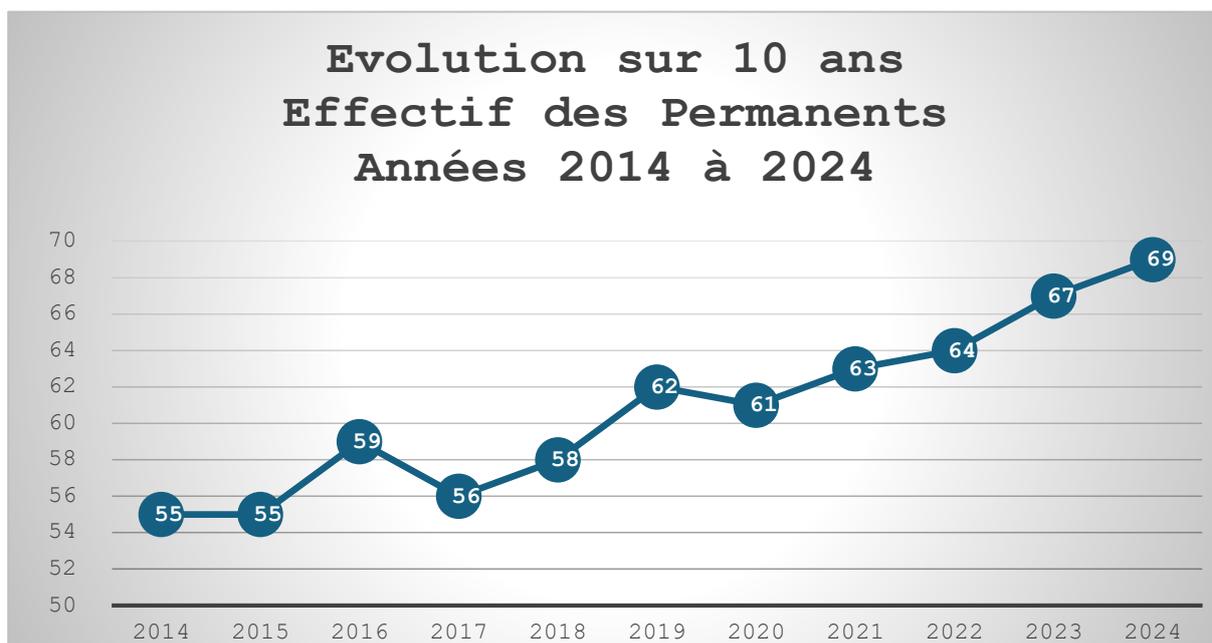
L'investissement social est ici considéré comme l'ensemble des ressources hors éléments de masse salariale et assimilés.

### 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 CDI<sup>1</sup> / CDD<sup>2</sup> d'une part, et les CDDU<sup>3</sup> 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 25 % sur les 10 dernières années, la courbe de progression étant constante depuis 2017. L'analyse s'entend au 31 décembre de chaque année.

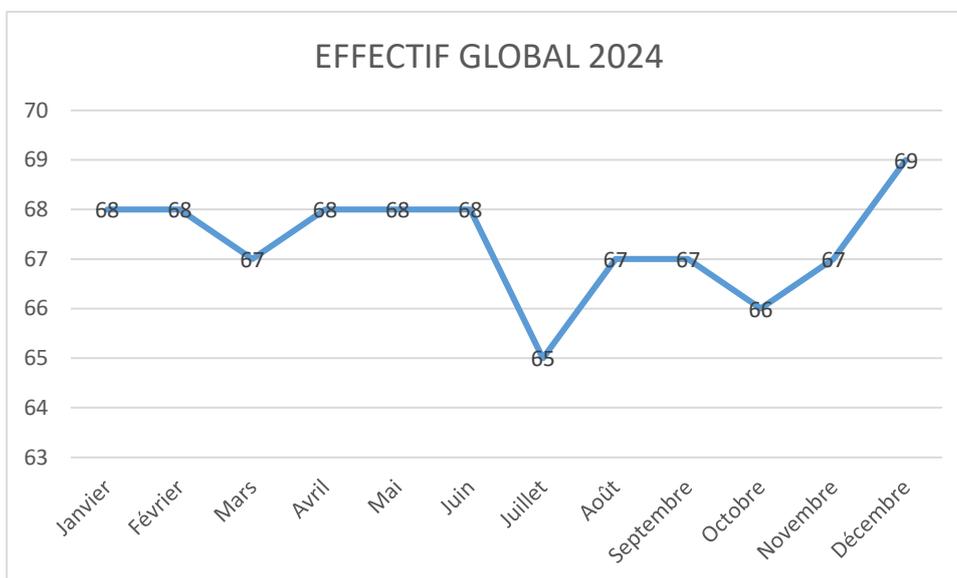


<sup>1</sup> Contrat à Durée Indéterminée

<sup>2</sup> Contrat à Durée Déterminée

<sup>3</sup> Contrat à Durée Déterminée d'Usage

Plus spécifiquement pour l'année civile 2024, l'effectif global permanent a connu des variations ayant un faible impact sur l'évolution finale en nombre de personnes physiques présentes et rémunérées.



Les mouvements de personnel font état de :

- ✓ 9 embauches en CDI
- ✓ 2 embauches en CDD (remplacement et accroissement)
- ✓ 2 départs volontaires à la retraite
- ✓ 3 démissions
- ✓ 2 autres départs

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

| 2024      | Entrée | Sortie | Effectif |
|-----------|--------|--------|----------|
| Janvier   | 1      | 0      | 68       |
| Février   | 1      | 1      | 68       |
| Mars      | 0      | 1      | 67       |
| Avril     | 2      | 1      | 68       |
| Mai       | 0      | 0      | 68       |
| Juin      | 1      | 1      | 68       |
| Juillet   | 0      | 3      | 65       |
| Août      | 2      | 0      | 67       |
| Septembre | 1      | 1      | 67       |
| Octobre   | 0      | 1      | 66       |
| Novembre  | 1      | 0      | 67       |
| Décembre  | 2      | 0      | 69       |

| RECAPITULATIF EFFECTIF 2024 |                 |               |               |               |              |                          |                 |              |              |              |             |                          |
|-----------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------------------|
|                             | EFFECTIF GLOBAL |               |               |               |              | dont CDD de remplacement | EFFECTIF EN ETP |              |              |              |             | dont CDD de remplacement |
|                             | EFFECTIF        | H             | F             | CDI           | CDD          |                          | ETP             | H            | F            | CDI          | CDD         |                          |
| Janvier                     | 68,00           | 15,00         | 53,00         | 66,00         | 2,00         | 1,00                     | 67,20           | 15,00        | 52,20        | 65,20        | 2,00        | 1,00                     |
| Février                     | 69,00           | 15,00         | 54,00         | 67,00         | 2,00         | 1,00                     | 68,20           | 15,00        | 53,20        | 66,20        | 2,00        | 1,00                     |
| Mars                        | 68,00           | 15,00         | 53,00         | 66,00         | 2,00         | 1,00                     | 67,20           | 15,00        | 52,20        | 65,20        | 2,00        | 1,00                     |
| Avril                       | 68,00           | 15,00         | 53,00         | 67,00         | 1,00         | 1,00                     | 67,20           | 15,00        | 52,20        | 66,20        | 1,00        | 1,00                     |
| Mai                         | 68,00           | 15,00         | 53,00         | 67,00         | 1,00         | 1,00                     | 67,20           | 15,00        | 52,20        | 66,20        | 1,00        | 1,00                     |
| Juin                        | 69,00           | 15,00         | 54,00         | 68,00         | 1,00         | 1,00                     | 68,20           | 15,00        | 53,20        | 67,20        | 1,00        | 1,00                     |
| Juillet                     | 68,00           | 14,00         | 54,00         | 67,00         | 1,00         | 1,00                     | 67,20           | 14,00        | 53,20        | 66,20        | 1,00        | 1,00                     |
| Août                        | 67,00           | 13,00         | 54,00         | 67,00         | -            | -                        | 66,20           | 13,00        | 53,20        | 66,20        | -           | -                        |
| Septembre                   | 68,00           | 13,00         | 55,00         | 68,00         | -            | -                        | 67,05           | 13,00        | 54,05        | 67,05        | -           | -                        |
| Octobre                     | 67,00           | 13,00         | 54,00         | 67,00         | -            | -                        | 65,80           | 13,00        | 52,80        | 65,80        | -           | -                        |
| Novembre                    | 67,00           | 14,00         | 53,00         | 67,00         | -            | -                        | 66,30           | 14,00        | 52,30        | 66,30        | -           | -                        |
| Décembre                    | 69,00           | 14,00         | 55,00         | 68,00         | 1,00         | -                        | 68,30           | 14,00        | 54,30        | 67,30        | 1,00        | -                        |
| Moyenne sur l'année         | <b>68,00</b>    | <b>14,25</b>  | <b>53,75</b>  | <b>67,08</b>  | <b>0,92</b>  | <b>0,58</b>              | <b>67,17</b>    | <b>14,25</b> | <b>52,92</b> | <b>66,25</b> | <b>0,92</b> | <b>0,58</b>              |
|                             |                 | <b>20,96%</b> | <b>79,04%</b> | <b>98,65%</b> | <b>1,35%</b> |                          |                 |              |              |              |             |                          |

Plus précisément, en valeur, la moyenne des ETP<sup>4</sup> 2024 se répartit comme suit : 52,92 ETP pour les femmes (+ 4,00 % / 2023) et 14,25 ETP pour les hommes (- 5,00 % / 2023), soit un ETP moyen total de 67,17 (+ 2,00 % / 2023) pour une moyenne de 68,00 (+ 3,00 % / 2023) personnes physiques présentes en 2024.

Le personnel permanent qui était composé à 77,27 % de femmes en 2023, voit sa représentativité progresser à 79,04 % pour 2024. La part de l'effectif masculin diminue de 8,00 % (diminution repérée pour la deuxième année consécutive).

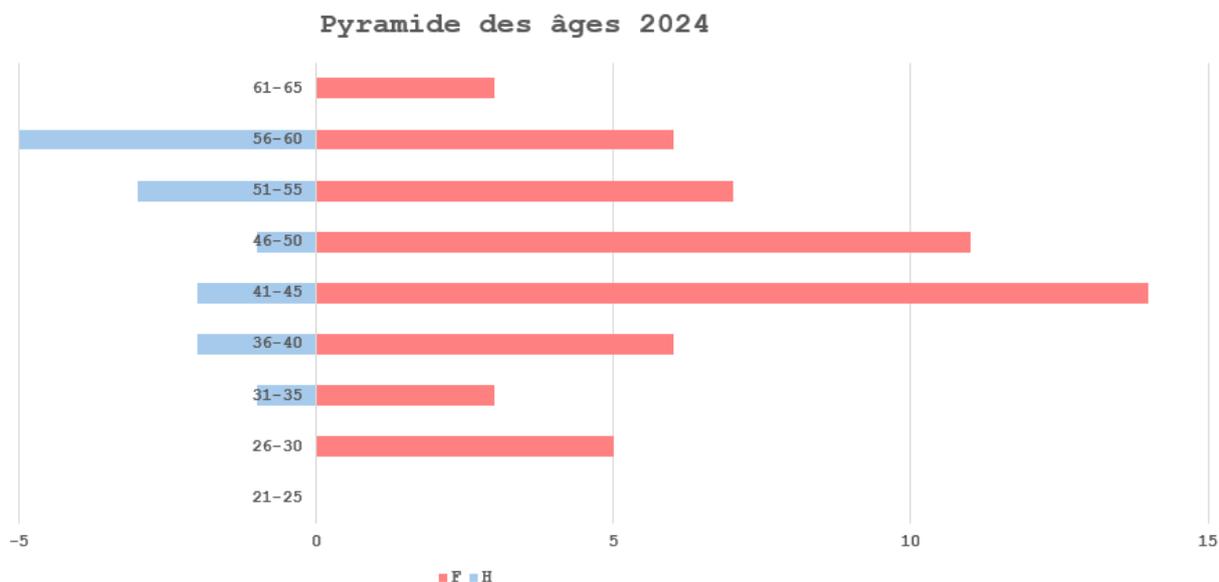
Les variations d'ETP femmes s'expliquent par la mise en œuvre de temps partiels pour retraite progressive (2 salariées) et un congé parental d'éducation.

Sur le plan statutaire, la part des cadres représente en moyenne 68,29% des ETP, 76,92% étant formateur cadre pédagogique.

|                | CADRES       | NON CADRES   |              |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| janv-24        | 46,5         | 20,7         | 67,20        |
| févr-24        | 46,5         | 21,7         | 68,20        |
| mars-24        | 46,5         | 20,7         | 67,20        |
| avr-24         | 45,5         | 21,7         | 67,20        |
| mai-24         | 45,5         | 21,7         | 67,20        |
| juin-24        | 46,5         | 21,7         | 68,20        |
| juil-24        | 45,5         | 21,7         | 67,20        |
| août-24        | 44,5         | 21,7         | 66,20        |
| sept-24        | 45,5         | 21,55        | 67,05        |
| oct-24         | 45,3         | 20,5         | 65,80        |
| nov-24         | 45,8         | 20,5         | 66,30        |
| déc-24         | 46,8         | 21,5         | 68,30        |
| <b>Moyenne</b> | <b>45,87</b> | <b>21,30</b> | <b>67,17</b> |

<sup>4</sup> Equivalent Temps Plein

La structure de la population de l'institut, représentée via la pyramide des âges 2024 ci-dessous, trouve son âge moyen à 46 contre 47,50 en 2023. L'âge moyen des femmes est calculé pour 2024 à 45 ans, étant identique à 2023. Celui des hommes est arrêté à 49, soit 1 point de moins qu'en 2023.



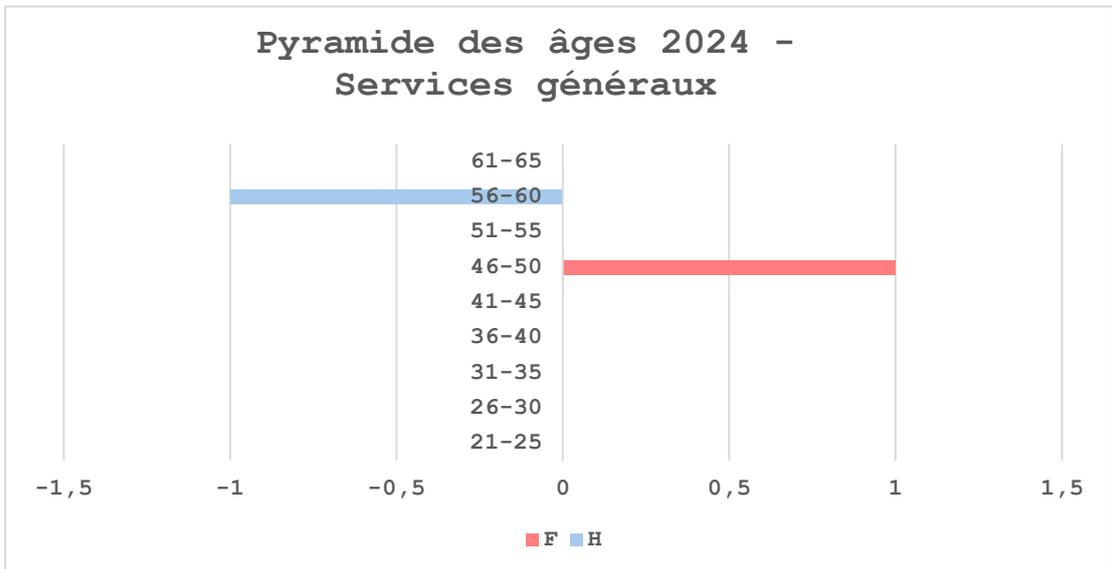
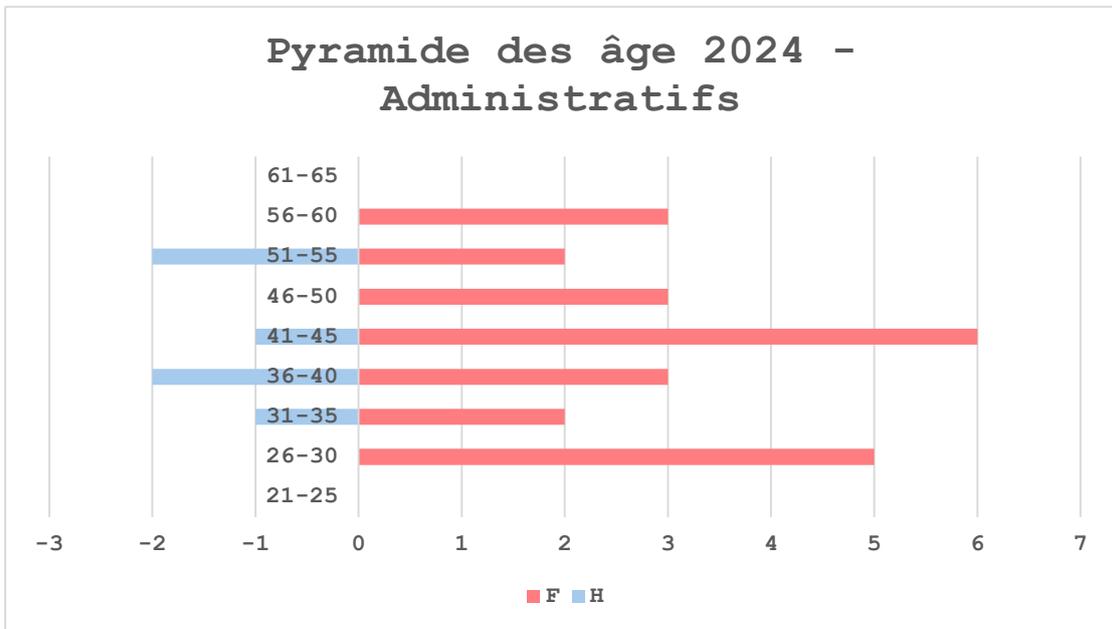
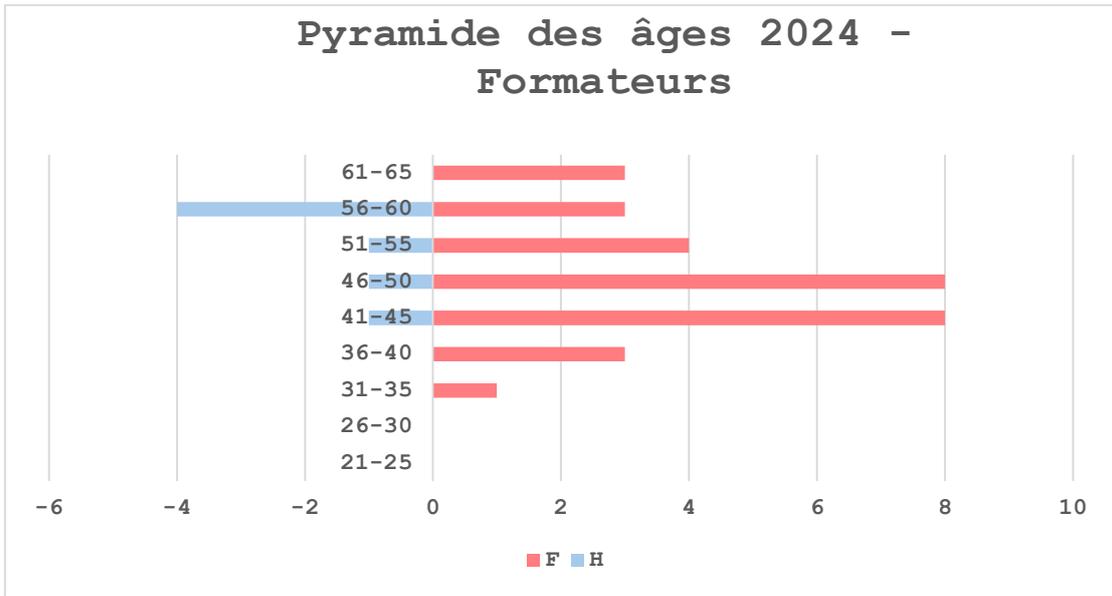
Compte tenu des derniers mouvements de personnel et du GVT<sup>5</sup> qui progresse, la quasi stabilité de la pyramide des âges est à souligner.

Par service, les moyennes d'âge 2024 sont arrêtées à :

- ✓ Moyenne d'âge formateurs : 49 (femme : 48 / homme : 54)
- ✓ Moyenne d'âge services administratifs : 42 (femme : 42 / homme : 43)
- ✓ Moyenne d'âge services généraux : 55 (femme : 51 / homme : 58)

---

<sup>5</sup> Glissement Vieillessement Technicité



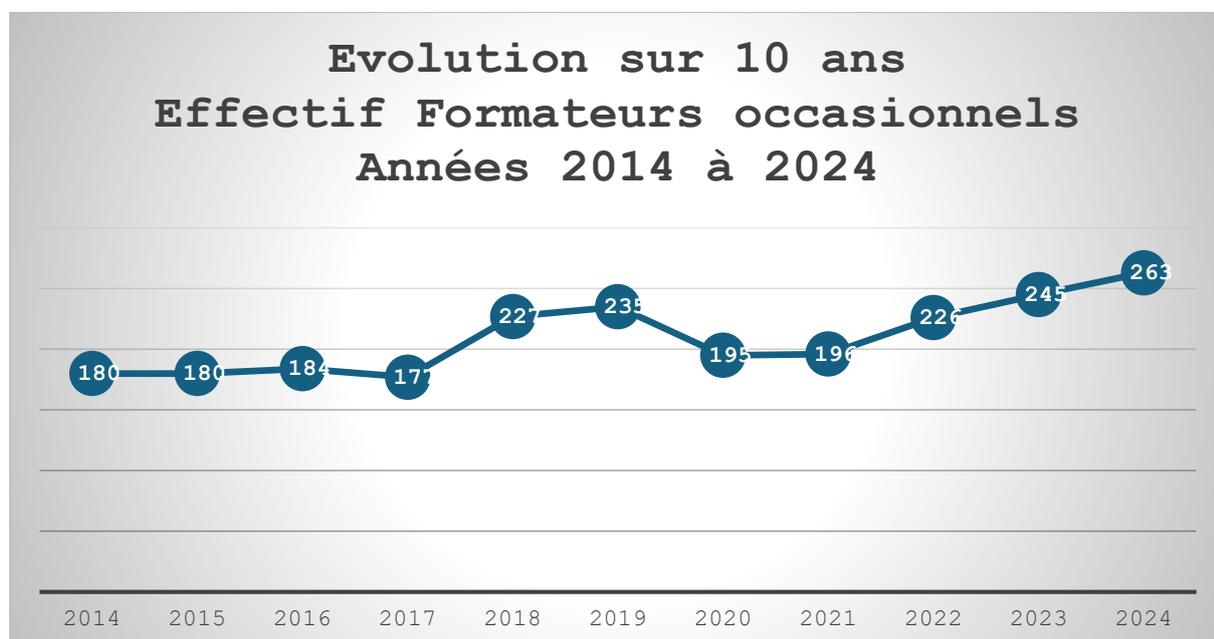
## b) Intervenants extérieurs

En valeur, les formateurs occasionnels représentent 5,94 ETP au titre de 2024 (4,26 femmes et 1,68 homme). Ils représentaient 6,37 ETP au titre de 2023 (4,48 femmes et 1,89 homme).

Si le poids de l'ETP de cette catégorie de personnel est en légère diminution (- 6,75 %), son nombre de personnes physiques progresse depuis plusieurs années. En effet, ces intervenants sont comptabilisés à hauteur de 480 sur 2024 dont 8 sont identifiés sous la dénomination « + de 30 jours » au sens de l'Urssaf (466 sur 2023 dont 14 « + de 30 jours »). Le nombre d'intervenants a donc progressé de 14 personnes physiques. La diminution des intervenants de « + de 30 jours » est provoquée par une baisse des interventions réalisées, engendrant la modification du profil en paie (profil spécifique de formateur occasionnel intervenant moins de 30 jours par année civile).

Pour mémoire, les formateurs occasionnels de « + de 30 jours » sont à distinguer du reste de cette population. En effet, leur profil de cotisations 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 2024.

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.

En 2024, le recours à l'intérim représente 2,20 ETP annuel (volume horaire en baisse de 6% par rapport à 2023). 95% de ces heures ont été réalisées dans le cadre d'un remplacement dont le motif de suspension de contrat était lié à la maladie. Les contrats signés au motif d'un accroissement temporaire d'activité ont concerné les services administratifs.

| 2024            |          |               |         |   |         |             |   |               |   |                      |   |              |   |
|-----------------|----------|---------------|---------|---|---------|-------------|---|---------------|---|----------------------|---|--------------|---|
| NOM             | HEURES   |               | EMPLOYE |   | OUVRIER | TEMPS PLEIN |   | TEMPS PARTIEL |   | ACCROISSE TEMPORAIRE |   | REMPLACEMENT |   |
|                 | H        | F             | H       | F | H       | H           | F | H             | F | H                    | F | H            | F |
| <b>MANPOWER</b> |          |               |         |   |         |             |   |               |   |                      |   |              |   |
| A               |          | 150,5         |         | X |         |             |   |               | X |                      | X |              |   |
| B               |          | 924           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
| C               |          | 245           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
|                 |          | 674           |         | X |         |             |   | X             |   |                      |   |              | X |
| <b>SUPPLAY</b>  |          |               |         |   |         |             |   |               |   |                      |   |              |   |
| D               |          | 282           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
| E               |          | 329           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
| F               |          | 14            | X       |   |         | X           |   |               |   | X                    |   |              |   |
| G               |          | 35            |         | X |         |             | X |               |   |                      | X |              |   |
| H               |          | 277           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
| I               |          | 105           |         | X |         |             | X |               |   |                      |   |              | X |
| J               |          | 843,5         |         | X |         |             | X |               | X |                      |   |              | X |
|                 |          | 129,5         |         | X |         |             |   |               | X |                      | X |              |   |
|                 | <b>0</b> | <b>4008,5</b> |         |   |         |             |   |               |   |                      |   |              |   |

### d) Stagiaires

En 2024, l'institut a accueilli 5 stagiaires dont les objectifs principaux relevaient de la sensibilisation et de l'observation. La durée des stages était comprise entre 1 journée et 3 semaines. Les services mobilisés pour la réalisation de ces immersions professionnelles étaient : les services administratifs et cadres pédagogiques. Sur les 5 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.

2024 affiche une cadence de recrutement à concurrence d'une annonce par mois. Alimentée notamment par des obligations légales et conventionnelles, elle fait état de 10 annonces rédigées et diffusées.

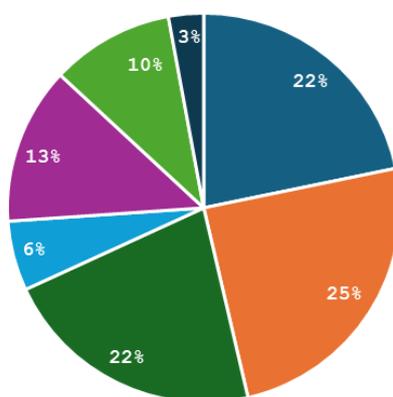
| Intitulé recrutement  | Nombre de diffusions | Nombre de candidatures | Nombre d'entretiens réalisés |                  |
|---|----------------------|------------------------|------------------------------|------------------|
| Agent d'accueil   | 1                    | 2                      | 1                            |                  |
| Assistant formation inter-intra établissement et admissions         | 1                    | 7                      | 3                            |                  |
| Assistant filières Asmats / Asfams                                  | 1                    | 9                      | 1                            |                  |
| Cadre pédagogique filière ASS                                       | 1                    | 3                      | 1                            |                  |
| Cadre pédagogique filière ME  | 1                    | 22                     | 7                            |                  |
| Cadre pédagogique filières AES-ETS                                  | 1                    | 17                     | 3                            |                  |
| Cadre pédagogique responsable de l'axe 4 et formateur RP filière ES | 1                    | 5                      | 1                            |                  |
| Cadre pédagogique responsable SNQ-MM                                | 1                    | 2                      | 2                            | Mobilité interne |
| Cadres pédagogiques filière ES                                      | 1                    | 4                      | 2                            | Mobilité interne |
| <b>TOTAL</b>  | <b>10</b>            | <b>71</b>              | <b>21</b>                    |                  |

Depuis plusieurs années, l'institut s'inscrit dans une dynamique de recrutement importante. A titre de mesure, l'indicateur relatif à l'ancienneté des salariés dans l'association, permet de mettre en évidence ce renouvellement de personnel.

Globalement, la moyenne de l'ancienneté du personnel est calculée à 8,67 ans.

| Ancienneté            | Nb de salariés | Proportion |
|-----------------------|----------------|------------|
| <b>Moins de 2 ans</b> | 15             | 22%        |
| <b>2 à 5 ans</b>      | 17             | 25%        |
| <b>6 à 10 ans</b>     | 15             | 22%        |
| <b>11 à 15 ans</b>    | 4              | 6%         |
| <b>16 à 20 ans</b>    | 9              | 13%        |
| <b>21 à 25 ans</b>    | 7              | 10%        |
| <b>Plus de 25 ans</b> | 2              | 3%         |
|                       | <b>69</b>      |            |

### Ancienneté des salariés au 31/12/2024



■ Moins de 2 ans ■ 2 à 5 ans ■ 6 à 10 ans ■ 11 à 15 ans ■ 16 à 20 ans ■ 21 à 25 ans ■ plus de 25 ans

46,38% des salariés présents au 31/12/2024, ont une ancienneté de 5 ans et moins et 68,12% des salariés ont une ancienneté de 10 ans et moins.

#### 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 2024, le nombre d'heures de formation dont le personnel a bénéficié s'élève à 959 sur le plan de développement des compétences pour un investissement de 28 622,18 €.

Le hors plan est quant à lui valorisé à hauteur de 1295 heures pour un investissement de 21 235, 92 €.

## 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 VAE<sup>6</sup>, le CPF<sup>7</sup> et le CEP<sup>8</sup>. 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 2024, 32 entretiens professionnels ont été réalisés. Parmi ceux-ci, 2 s'inscrivaient dans un retour après une absence longue durée et 6 ont fait l'objet d'un bilan à 6 ans. Au total, 39 trames ont été rédigées.

## E. QVCT<sup>9</sup>

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.

### a) Santé au travail et prévention

La surveillance médicale des salariés de l'établissement est assurée par les services de santé au travail. Une vigilance particulière est portée par le service RH afin que les échéances des rendez-vous soient respectées, la demande de ces derniers étant à la charge de l'employeur.

Durant toute l'année 2024, des examens médicaux ont été réalisés par le médecin du travail ou par délégation, par l'infirmière de santé au travail.

---

<sup>6</sup> Validation des Acquis de l'Expérience

<sup>7</sup> Compte Personnel de Formation

<sup>8</sup> Conseil en Evolution Professionnelle

<sup>9</sup> Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Activité réalisée par le médecin du travail :

|  | Homme    | Femme     | Total     |
|--|----------|-----------|-----------|
| <b>4.1 EXAMENS MEDICAUX PERIODIQUES</b>                        | <b>1</b> | <b>1</b>  | <b>2</b>  |
| <b>4.1.1 Nombre d'examens médicaux périodiques effectués :</b> | <b>1</b> | <b>1</b>  | <b>2</b>  |
| Salariés en Suivi Individuel                                   | 1        | 1         | 2         |
| Salariés soumis à SIR/SIA                                      | 0        | 0         | 0         |
| <b>4.1.2 Nombre d'examens médicaux supplémentaires</b>         | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>  |
| <b>4.2 EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES</b>                    | <b>3</b> | <b>18</b> | <b>21</b> |
| <b>Visites d'embauche</b>                                      | 0        | 1         | 1         |
| VIP Médicale Initiale  | 0        | 1         | 1         |
| <b>Visites de pré-reprise</b>                                  | 0        | 2         | 2         |
| Pré reprise demandée par le médecin conseil                    | 0        | 1         | 1         |
| Pré reprise demandée par le salarié                            | 0        | 1         | 1         |
| <b>Visites de reprise</b>                                      | 1        | 4         | 5         |
| Visite de reprise après maladie                                | 1        | 4         | 5         |
| <b>Visites occasionnelles</b>                                  | 2        | 11        | 13        |
| Gestion de données   | 0        | 3         | 3         |
| Occasionnelle demande de l'employeur                           | 1        | 2         | 3         |
| Occasionnelle demande du médecin du travail                    | 1        | 5         | 6         |
| Visite de mi-carrière  | 0        | 1         | 1         |
| <b>4.3 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES</b>                         | <b>4</b> | <b>19</b> | <b>23</b> |

Activité complémentaire réalisée par l'infirmière de santé au travail :

#### ACTIVITE DE L'INFIRMIER(E)

Infirmer(e) du Service santé travail :

|                                 | Homme | Femme | Total |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| Nombre d'entretiens infirmier : | 5     | 15    | 20    |

Examens complémentaires :

| Nature de l'examen   | Homme | Femme | Total     |
|----------------------|-------|-------|-----------|
| Audio                | 5     | 13    | 18        |
| Glycémie capillaire  | 2     | 3     | 5         |
| Test visuel standard | 5     | 15    | 20        |
| <b>Total</b>         |       |       | <b>43</b> |

Nombre d'actions en milieu du travail : 1

| Motif de l'action                                  | Total    |
|--|----------|
| Intervention en ergonomie : Aménagement individuel | 1        |
| <b>Total</b>                                       | <b>1</b> |

En matière de prévention, le DUERP<sup>10</sup> a fait l'objet de sa mise à jour annuelle en fin d'année 2024. A cette occasion, un travail porté sur les Risques Psychosociaux propres à l'équipe de direction a été mené. Une liste de risques a été identifiée et des dangers ont été associés. Chaque membre de l'équipe de direction a procédé à la cotation, selon sa perception individuelle, de la gravité, probabilité et maîtrise du risque. Les résultats ont ensuite été mis en commun afin de proposer aux élus, une version pour l'équipe de direction. Ce travail a permis de mettre en avant plusieurs risques dont le niveau de priorité diffère, le risque le plus élevé obtenant une priorité 2 (risque important) étant lié à l'incertitude économique.

Comme habituellement, la mise à jour permet également de dresser un bilan des actions menées et d'ajuster éventuellement le contenu du document. Dans une volonté de rendre autonome les établissements adhérents, deux salariés ont suivi une formation dispensée par les services de santé au travail : « Devenez personne ressource en prévention des risques liés au travail devant écran ».

En 2024, 7 déclarations d'accident de travail ont été réalisées, dont 4 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<sup>er</sup> janvier 2024, il a ainsi été abaissé à 1,18% (contre 1,23% en 2023 et 1,26% en 2022).

## b) Télétravail

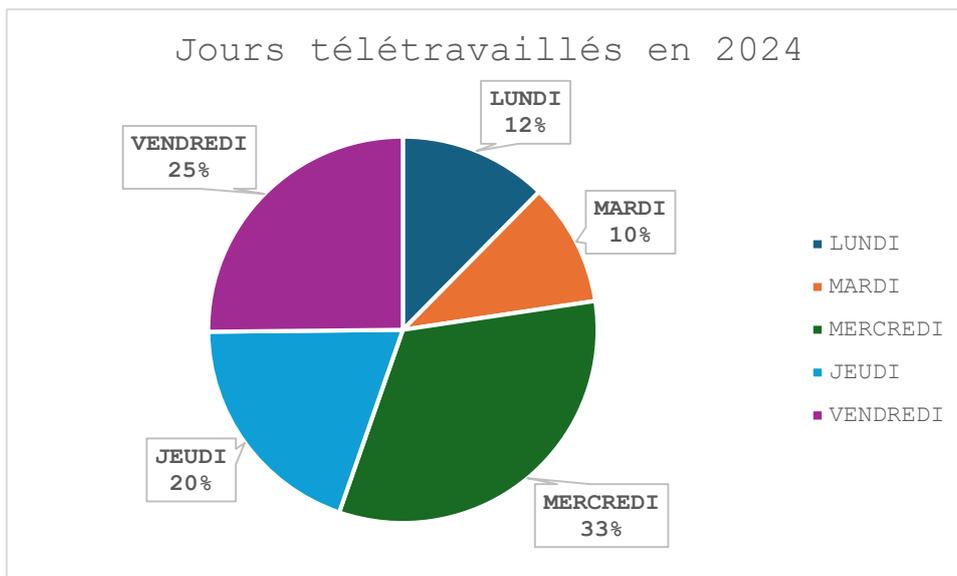
Cette modalité d'organisation du travail est rendue possible depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, via l'application d'une charte.

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 77 % des salariés (au 31 décembre 2024). Sur l'année civile 2024, 1353 jours de télétravail ont été comptabilisés pour l'ensemble du personnel, les mercredis représentant 33% des jours demandés.

---

<sup>10</sup> Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels



### c) Dialogue social

L'IRTSCA est doté d'un Comité Social et Economique (CSE) depuis le 7 juin 2019, les dernières élections ayant eu lieu le 06 juin 2023.

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 »<sup>11</sup>.

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 2024, 9 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. Sur les 4 réunions qui se sont tenues en 2024, 3 se sont déroulées soit en présence des services de santé au travail (Médecin du travail ou psychologue du travail) soit en présence de l'Inspecteur du travail.

<sup>11</sup> Article L.2312-8 du Code du travail

#### d) 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 Urssaf<sup>12</sup>.

En 2024, 18 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.

## II. Investissement financier

### A. Rémunération

La masse salariale est « le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales)<sup>13</sup>». 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 MSB<sup>14</sup> (non chargée) 2024 s'élève à 2 616 094,25 €, la part du cœur de métier de l'institut représentant 58,71 % 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, 2024 est marquée comme en 2023, par un contexte inflationniste provoquant l'évolution du SMIC<sup>15</sup> de 1,13% au 01/01/2024 et de 2,00% au 01/11/2024. 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.

A l'échelle de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif, les partenaires ont souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales, en s'inscrivant dans une logique d'engagement de négociation d'une Convention Collective Unique Etendue (CCUE).

---

<sup>12</sup> Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

<sup>13</sup> Définition Insee

<sup>14</sup> Masse Salariale Brute

<sup>15</sup> Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Parmi ces mesures, la « mesure Ségur » a été étendue via la signature d'un accord, le 04 juin 2024, « relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ».

La conclusion de cet accord, impliquait l'accompagnement financier des pouvoirs publics pour pouvoir répondre à ce besoin dans le secteur. Ainsi, l'accord a permis de faire bénéficier, à l'ensemble des salariés de l'institut, d'une indemnité de 238 euros bruts mensuels, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ajoutée aux rémunérations brutes des bénéficiaires, elle a fait l'objet d'une mention distincte sur les bulletins de salaire.

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, 1612,50 jours ont ainsi fait l'objet d'un traitement en paie dont les motifs relevaient de l'absence : pour maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, temps partiel thérapeutique.

Au total, 814 bulletins de salaires (+ 3,19% / 2023) ont été générés et contrôlés en 2024 dont 7 sont issus de soldes de tout compte.

#### b) Intervenants extérieurs

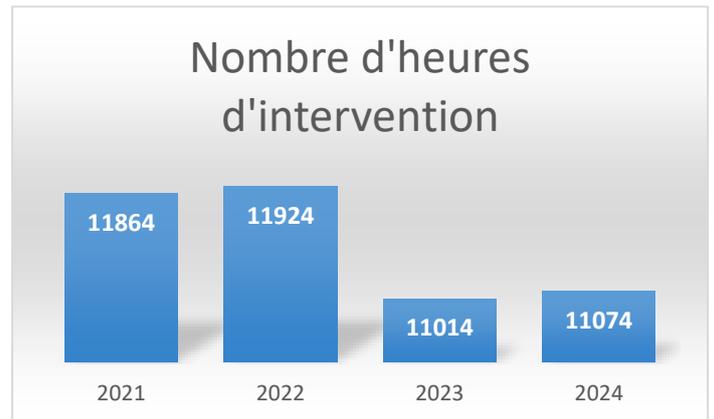
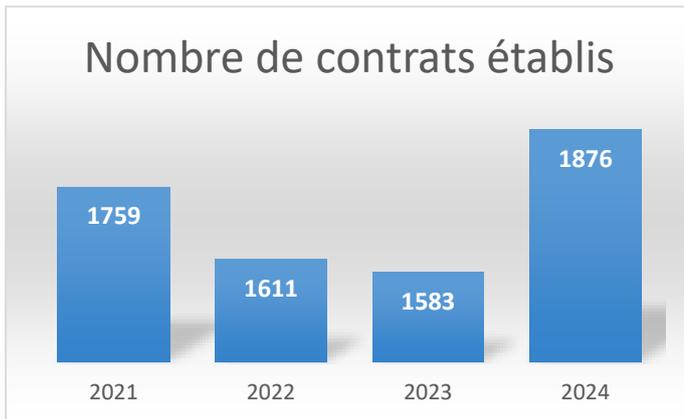
La masse salariale 2024 des intervenants extérieurs s'élève à 272 921,52 € bruts (non chargée). La part de leur rémunération représente 9,45 % de la masse totale.

La rémunération des intervenants extérieurs intervient à la fin du 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année civile. La masse est répartie comme suit au sein de chacun des trimestres : 79 043,60 € au 31/03/2024, 91 682,03 € au 30/06/2024 et 93 634,53 € au 31/12/2024.

En fonction de la programmation des séquences de formation, des certifications et admissions, le service RH met en œuvre un versement de rémunérations pour juillet. Les paies de juillet 2024 ont été réalisées à hauteur de 8 561,36 €. Cette démarche permet de régulariser les sommes dues aux intervenants sans attendre la fin du 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 796 bulletins de salaire pour 2024 (contre 787 en 2023), pour 1876 contrats (représentant 11 074 heures d'intervention).

Le nombre de contrats établis est en hausse (+18,51% / 2023) suivant la même logique que l'évolution en nombre des intervenants extérieurs. Le nombre d'heures d'intervention est quant à lui stable.



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, 7 demandes d'acomptes sur salaires ont été accordées et versées en 2024 pour un montant total de 1905,00 €.

#### 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 2024 à 2 233 407,16 €, l'URSSAF (regroupant la maladie, les contributions de vieillesse, allocations familiales, assurance chômage...) représentant plus de 58% de la somme.

L'année 2024 est marquée par une augmentation des charges sociales qui découle directement du versement de l'indemnité Ségur. Le montant total des charges progresse de 11,77 % par rapport à 2023.

| RECAP MONTANT CHARGES SOCIALES |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                     |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| ANNEE 2024                     |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                     |
|                                | JANVIER           | FEVRIER           | MARS              | AVRIL             | MAI               | JUIN              | JUILLET           | AOÛT              | SEPTEMBRE         | OCTOBRE           | NOVEMBRE          | DÉCEMBRE          | TOTAL               |
| URSSAF                         | 86 900,00         | 90 085,00         | 124 105,00        | 87 455,00         | 88 146,00         | 131 114,00        | 158 684,00        | 98 462,00         | 101 000,00        | 107 954,00        | 100 139,00        | 138 091,00        | 1 312 135,00        |
| RETRAITE MALAKOFF              | 23 287,24         | 24 113,58         | 37 514,27         | 23 365,77         | 23 353,21         | 41 392,16         | 43 539,07         | 26 439,68         | 27 197,02         | 29 748,37         | 26 880,20         | 41 715,16         | 368 545,73          |
| MUTUELLE HARMONIE              | 3 487,98          | 3 487,98          | 3 545,16          | 3 545,16          | 3 545,16          | 3 602,34          | 3 545,16          | 3 602,34          | 3 659,52          | 3 659,52          | 3 602,34          | 3 716,70          | 42 999,36           |
| PREVOYANCE CHORUM              | 4 821,50          | 4 974,03          | 7 509,43          | 4 831,54          | 4 846,76          | 8 164,87          | 8 211,23          | 5 336,51          | 5 424,56          | 5 881,96          | 5 434,65          | 8 260,19          | 73 697,23           |
| TAXE SUR LES SALAIRES          | -                 | -                 | 9 024,00          | 15 485,00         | 18 051,00         | 27 999,00         | 37 894,00         | 27 531,00         | 28 780,00         | 30 553,00         | 28 946,00         | 33 136,00         | 257 399,00          |
| PRELEVEMENT A LA SOURCE        | 7 685,00          | 7 743,00          | 11 357,00         | 7 702,00          | 7 789,00          | 11 721,00         | 11 285,00         | 7 925,00          | 8 142,00          | 9 544,00          | 8 173,00          | 9 722,00          | 108 788,00          |
| CEUVRES SOCIALES               | 2 393,71          | 2 469,91          | 3 657,40          | 2 398,58          | 2 414,50          | 3 917,49          | 3 959,94          | 2 638,28          | 2 685,32          | 2 861,04          | 2 688,26          | 4 031,49          | 36 115,92           |
| FONCTIONNEMENT CE              | 383,06            | 395,24            | 585,33            | 383,82            | 386,39            | 626,97            | 633,63            | 422,07            | 429,13            | 457,75            | 430,09            | 645,24            | 5 778,72            |
| REIMS SANTE AU TRAVAIL         |                   |                   |                   |                   |                   |                   | 4 209,60          |                   |                   |                   |                   | 3 921,60          | 8 131,20            |
| ACTION LOGEMENT                |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | 11 519,00         | 11 519,00           |
| OPCO SANTE solde               |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | -                   |
| OPCO SANTE acompte             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | 8 298,00          |                   |                   |                   |                   | 8 298,00            |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>128 958,49</b> | <b>133 268,74</b> | <b>197 297,59</b> | <b>145 166,87</b> | <b>148 532,02</b> | <b>228 537,83</b> | <b>271 961,63</b> | <b>172 356,88</b> | <b>185 615,55</b> | <b>190 659,64</b> | <b>176 293,54</b> | <b>254 758,38</b> | <b>2 233 407,16</b> |

## B. CET<sup>16</sup>

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, 3736,50 jours de congés, toute nature confondue, ont été validés, pris et comptabilisés en paie. Ce chiffre est stable par rapport à 2023 (3741,50 jours).

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 2024, 28 salariés ont versé des jours sur un CET, soit 5 personnes de plus qu'en 2023, représentant près de 42% du personnel. La totalité du versement représente 1536,50 heures pour 219,50 jours (contre 1186,50 heures pour 169,50 jours en 2023) soit une progression homogène d'environ 29,50% par rapport à 2023. La somme totale chargée affiche un montant de 61 529,16€ (+32,79% / 2023).

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

## III. Bilan et perspectives

A l'appui du travail collectif mené au sein de l'institut, portant sur la définition de l'équipe pédagogique et dans la perspective de la mise en œuvre d'une Convention Collective Unique Etendue (CCUE), pour laquelle les organisations syndicales et patronales de la Branche négocient depuis plusieurs années, un travail de rédaction de fiches de fonction a été initié.

<sup>16</sup> Compte Epargne Temps

Ce travail, impulsé via un accompagnement RH proposé et financé par l'OPCO Santé, dans le cadre de la dynamique organisationnelle de l'institut, a permis de bâtir 18 fiches de fonction. Ces dernières devront être adaptées à l'organisation, faire l'objet d'une communication et d'une mise à jour. Elles constitueront à terme, un outil de gestion des ressources humaines et de pilotage au sein de l'organisation de travail.

Dans le prolongement de la rédaction des fiches de fonction, l'élaboration d'un Document Unique de Délégation permettrait de donner une vision globale des rôles, missions et responsabilités de chaque salarié concerné.

## IV. Pour aller plus loin

### A. Législatif

- LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole

### B. Règlementaire

- Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission.
- Arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1er du 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
- Décret n° 2024-514 du 6 juin 2024 relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral
- Arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

### C. Jurisprudentiel

- Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 398 du 3 avril 2024, Pourvoi n° 22-16.812 qui pose pour principe que le CSE ne saurait subordonner l'ouverture du droit des salariés et des stagiaires à bénéficier des ASC à une condition d'ancienneté