



Cette nouvelle édition du bilan social 2018 permet d'intégrer les personnels d'ARIA et ceux issus de la fusion avec le Lac d'Argent. En ce qui concerne ces derniers, ils sont intégrés dans les effectifs du Thylac.

Alors qu'au 31 décembre 2010, les effectifs de l'association étaient d'environ 150 personnes, le bilan social 2018 établit ce chiffre à près de 400 salariés.

Cette année, les points notables de ce « baromètre social » 2018 sont les suivants :

- La part de personnels en contrat à durée déterminée continue à baisser depuis plusieurs années, cette forme de contrat étant, le plus souvent, utilisée pour des remplacements de personnels absents ou pour des projets non pérennes.
- Les départs de l'association s'avèrent en hausse significative, dans pratiquement toutes les catégories de personnels. Bien qu'une grande partie de ces départs soient liées à des fins de contrats à durée déterminée, il n'en reste pas moins que les autres motifs de départ (démissions, licenciement, ruptures conventionnelles, ...) sont également en hausse. A noter, concernant les licenciements, que 75% d'entre eux sont liés à des inaptitudes médicales.
- Le nombre de journées d'absence est en hausse mais le nombre de journées d'absence maladie est en baisse et ce malgré l'intégration des personnels d'ARIA et du Lac d'Argent. Par ailleurs, le nombre de salariés ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année est en baisse en 2018 (176 contre 191 en 2017).
- En ce qui concerne la formation, si le nombre d'heures de formation ainsi que le nombre de stagiaires est en légère baisse en 2018, les dépenses de formation ont, quant à elles, augmenté de façon significative, grâce à des financements internes complémentaires de ceux apportés par Unifaf.

Au delà de ces quelques éléments, les données de ce bilan social semblent traduire une certaine stabilité dans un contexte de croissance de l'association. Une croissance qui s'accélère à l'issue de l'année 2018 avec la fusion de quatre nouvelles associations et l'arrivée d'environ 150 nouveaux collègues.

Merci à toutes celles et ceux qui ont participé à l'élaboration de ce bilan social. Et merci à tous les acteurs et partenaires du dialogue social au sein d'Oppelia.

Alain Morel

Directeur Général d'Oppelia

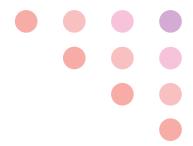


#### **S**OMMAIRE

1 > Em	plo1		2 > Rer	nunerations et charges	
1.100	Effectif total au 31/12/2018	6	2.111	Rémunération moyenne mensuelle	32
1.110a	Distinction Cadre/Non Cadre - Par établissement	8	2.112	Grille des rémunérations 2018	33
1.110b	Distinction Cadre/Non Cadre - Comparaison N/N-1	9	2.114	Hierarchie des rémunérations au 31/12/2017	
1.112	Effectif permanent	10		et au 31/12/2018 (Toutes catégories confondues)	34
1.113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de		2.115	Heures supplémentaires et complémentaires	34
	travail à durée déterminée	11	2.200	Charges accessoires	35
1.114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée	12	2.210	Montant des versements extérieurs	35
1.115	Répartition par sexe de l'effectif total	13	2.300	Charge salariale globale	35
1.116	Répartition par âge de l'effectif total	14			
1.116a	Taux d'emploi des salariés de 55 ans et +	15		té et sécurité au travail	
1.117	Répartition de l'effectif selon l'ancienneté	16	3.110	Taux de fréquence et taux de gravité d'accidents de travail	37
1.118	Répartition de l'effectif total selon la nationalité	17	3.120	Nombre d'AT et nombre de jours d'absence AT	37
1.119	Répartition de l'effectif total au 31/12/2017 et au 31/12/2018		3.121	Taux de cotisations AT	37
	selon une structure de qualification détaillée	17	7 > VIII+	res conditions de travail	
1.119a	Répartition de l'effectif total au 31/12/2018			Durée et aménagement du temps de travail	7.0
	selon les établissements	18	4.110		39
1.200	Travailleurs externes	19	4.200	Nombre de salariés employés à temps partiel	40
1.311	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	20	4.300	Nombre moyen de jours de congés annuels	/ 1
1.312	Nombre d'embauches de moins de 25 ans	20		pris au cours de l'année	41
1.411	Total des départs	21	5 > For	mation	
1.411a	Total des départs par établissements	21	5.110	Formation, informations générales	43
1.412	Nombre de départs en fonction des motifs	22	5.120	Nombre d'heures de stages (Formation)	44
1.412a	Nombre de départs en fonction des motifs, par établissements	23	5.120a	Nombre d'heures de stages (Formation) par établissement	45
1.413	Promotions	24	5.120b	Coût et financement de la formation par structure	48
1.500	Salariés handicapés au 31/03/2018	24	5.130	Congé Formation	48
1.610	Nombre de journées d'absence (par catégorie)	25			
1.610a	Nombre de journées d'absence par établissement	26	6 > Rel	ations profesionnelles	
1.620	Nombre de journées théoriques travaillées	27	6.111	Composition des instances représentatives du personnel	
1.630	Nombre d'absence par typologie	27		au 31/12/2018	50
1.640	Absence maladie en fonction du nombre de jours	28	6.112	Participations aux élections (par collège)	51
1.650	Nombre de jours en fonction du type d'absence	29	6.113	Nombre de réunions	51
1.660	Absentéisme en fonction de l'établissement	30	6.114	Autres informations	51
			6.200	Différends concernant l'application du droit du travail	52
			7 > Aut	res conditions de vie relevant de l'entreprise	
			7.100	Activités sociales	54
			7.200	Autres charges sociales	54







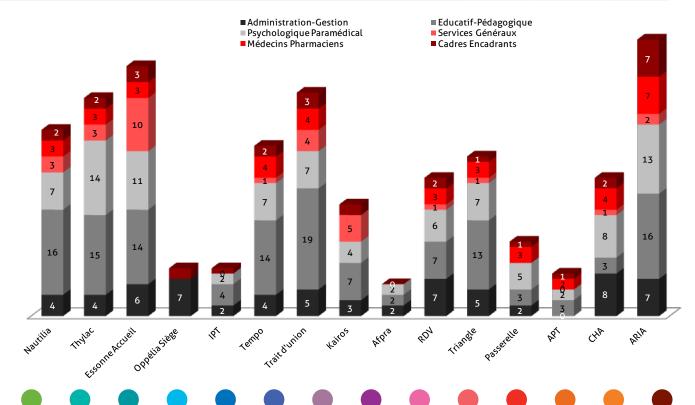


#### ● 1.100 - Effectif total au 31/12/2018

-																		
Effectif en nombre de personnes	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	СНА	ARIA	Effectif au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2017	Variation
Administration-Gestion	4	4	6	7	2	4	5	3	2	7	5	2	0	8	7	66	66	0,00%
Educatif-Pédagogique	16	15	14	0	4	14	19	7	2	7	13	3	3	3	16	136	130	4,62%
Psychologique Paramédical	7	14	11	0	2	7	7	4	2	6	7	5	2	8	13	95	95	0,00%
Services Généraux	3	3	10	0	0	1	4	5	0	1	1	0	0	1	2	31	33	-6,06%
Médecins Pharmaciens	3	3	3	0	0	4	4	0	0	3	3	3	2	4	7	39	41	-4,88%
Cadres Encadrants	2	2	3	2	1	2	3	2	0	2	1	1	1	2	7	31	34	-8,82%
Total	35	41	47	9	9	32	42	21	6	26	30	14	8	26	52	398	399	-0,25%

Ce tableau recense le personnel présent au 31 décembre 2018 quel que soit le statut (CDD ou CDI) ou le temps de travail (temps partiel ou temps plein).

Pour des raisons techniques, le bilan social 2017 intégrait déjà les salariés du Lac d'Argent malgré une fusion sociale effective au 1/1/18. L'effectif apparait donc comme particulièrement stable entre 2017 et 2018.



Effectif en ETP (Equivalent Temps Plein)	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	СНА	ARIA	Effectif au 31/12/2018
Administration-Gestion	4	4	5,2	6,4	1,8	3,45	4,53	2,33	2	6,31	4,19	1,8	0	7,56	5,53	59,1
Educatif-Pédagogique	15,2	14,5	13,5	0	3,5	13,39	18,3	7	1,65	5,65	12,49	2,91	2,5	3	14,4	127,99
Psychologique Paramédical	5,59	10,62	8,34	0	1,69	5,83	7	3,03	1,6	4,56	6,05	3,8	1,3	7,25	9,75	76,41
Services Généraux	1,78	2,75	7,83	0	0	0,69	4	3,11	0	0,63	0,67	0	0	0,15	1,21	22,82
Médecins Pharmaciens	1,09	1,67	1,83	0	0	1,84	2,8	0	0	2,47	2,08	1,11	0,55	2,2	3,22	20,86
Cadres Encadrants	2	2	3	2	0,5	2	3	2	0	1,86	1	1	1	2	6,5	29,86
Total	29,66	35,54	39,7	8,4	7,49	27,2	39,63	17,47	5,25	21,48	26,48	10,62	5,35	22,16	40,61	337,04
	9%	11%	12%	2%	2%	8%	12%	5%	2%	6%	8%	3%	2%	7%	12%	

Effectif en ETP par sexe	Homme	Femme
Administration-Gestion	8,7	50
Educatif-Pédagogique	45	83
Psychologique Paramédical	13	63
Services Généraux	15	7,4
Médecins Pharmaciens	7,8	13
Cadres Encadrants	13	17
Total	102,5	233,4
	30%	69%

La comparaison entre le nombre d'ETP (équivalents temps plein) et le nombre de personnes salariées permet de mettre en exergue le recours au temps partiel à Oppelia : l'association emploie 398 salariés pour 337 ETP (soit 8 ETP de plus qu'en 2017).

La proportion d'hommes et de femmes (30%/70%) reste identique à celle de l'an dernier. La proportion de cadres par rapport aux non cadre est également stable.

Effectif en ETP par statut	Cadre	Non cadre
Administration-Gestion	7,6	52
Educatif-Pédagogique	13	115
Psychologique Paramédical	34	42
Services Généraux	0	23
Médecins Pharmaciens	21	0
Cadres Encadrants	30	0
Total	105,6	232
	31%	69%

#### **1.110**A - DISTINCTION CADRE/NON CADRE - PAR ÉTABLISSEMENT

	Nau	ıtilia	Thy	/lac	Essonne	Accueil	Oppeli	a Siège	IF	PT	Ten	npo	Trait d	'union	Kai	iros
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre
Administration-Gestion	0	4	0	4	1	5	6	1	0	2	0	4	0	5	0	3
Educatif-Pédagogique	4	12	1	14	2	12	0	0	2	2	1	13	1	18	0	7
Psychologique Paramédical	2	5	4	10	7	4	0	0	2	0	4	3	4	3	2	2
Services Généraux	0	3	0	3	0	10	0	0	0	0	0	1	0	4	0	5
Médecins Pharmaciens	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0
Cadres Encadrants	2	0	2	0	3	0	2	0	1	0	2	0	3	0	2	0
Total	11	24	10	31	16	31	8	1	5	4	11	21	12	30	4	17

	AFF	PRA	La Rose d	des Vents	Le Tri	angle	Passer	elle 39	AF	PT	CH	łΑ	AR	RIA
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre
Administration-Gestion	0	2	0	7	0	5	0	2	0	0	1	7	0	7
Educatif-Pédagogique	0	2	1	6	1	12	0	3	0	3	0	3	1	15
Psychologique Paramédical	2	0	3	3	3	4	2	3	1	1	4	4	6	7
Services Généraux	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Médecins Pharmaciens	0	0	3	0	3	0	3	0	2	0	4	0	7	0
Cadres Encadrants	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2	0	7	0
Total	2	4	9	17	8	22	6	8	4	4	11	15	21	31

#### ■ 1.110B - DISTINCTION CADRE/NON CADRE - COMPARAISON N/N-1

		Total 2018			Total 2017		Comparaiso	on 2018/2017
Distinction Cadre/Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Total	Cadre	Non Cadre	Total	Variation Cadre	Variation Non Cadre
Administration-Gestion	8	58	66	6	60	66	33,33%	-3,33%
Educatif-Pédagogique	14	122	136	9	121	130	55,56%	0,83%
Psychologique Paramédical	46	49	95	47	47	94	-2,13%	4,26%
Services Généraux	0	31	31	0	33	33		-6,06%
Médecins Pharmaciens	39	0	39	40	0	40	-2,50%	
Cadres Encadrants	31	0	31	34	0	34	-8,82%	
Total	136	261	397	105	221	326	29,52%	18,10%

Les fortes variations sur le nombre de cadres dans les catégories « Administration-Gestion » et « Educatif-Pédagogique » sont essentiellement dues à des promotions de personnels anciennement non cadres.

#### 1.112 - EFFECTIF PERMANENT

	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	СНА	ARIA	Effectif au	Effectif au	
																31/12/2018	31/12/2017	Variation
Administration-Gestion	4	4	6	4	2	3	4	2	2	6	4	2	0	7	6	56	55	1,82%
Educatif-Pédagogique	13	11	13	0	4	11	15	6	2	7	9	2	3	2	15	113	109	3,67%
Psychologique Paramédical	6	10	11	0	2	7	7	4	2	6	5	5	2	7	12	86	80	7,50%
Services Généraux	3	1	8	0	0	1	4	5	0	1	1	0	0	1	2	27	28	-3,57%
Médecins Pharmaciens	2	3	2	0	0	4	3	0	0	2	0	3	2	3	7	31	34	-8,82%
Cadres Encadrants	1	2	2	2	1	2	3	2	0	2	1	1	1	2	7	29	30	-3,33%
Total	29	31	42	6	9	28	36	19	6	24	20	13	8	22	49	342	336	1,79%

Ce tableau indique les personnels présents du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

La proportion de personnel permanent par rapport à l'effectif total est inchangée par rapport aux années précédentes et reste à 84%.

#### 1.113 - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	СНА	ARIA	CDD au 31/12/2018	CDD au 31/12/2017	Variation
Administration-Gestion	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	5	7	-28,57%
Educatif-Pédagogique	1	1	0	0	0	2	2	1	0	0	3	1	0	0	0	11	11	0,00%
Psychologique Paramédical	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0,00%
Services Généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	-100,00%
Médecins Pharmaciens	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	-66,67%
Cadres Encadrants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,00%
Total	1	4	0	2	0	2	3	2	0	0	3	1	0	1	2	21	29	-27,59%

d'un contrat à durée déterminée présents dans l'effectif au 31 décembre.

Le nombre de titulaires de contrats à durée déterminée est en forte diminution par rapport à 2017.

Ce tableau indique les personnels titulaires Il convient de rappeler que ces contrats à durée déterminée se distinguent en trois catégories principales :

- les personnes ayant été recrutées en vue de remplacer des salariés absents (maladie, maternité congé parental, ...).
- les salariés dont la nature même du contrat suppose une durée déterminée, à savoir les contrats aidés, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Les contrats aidés sont considérés, pour des raisons techniques, systématiquement comme des CDD pendant la période d'aide de l'Etat même s'ils bénéficient d'un CDI à Oppélia.
- Les salariés recrutés dans le cadre d'un surcroit temporaire de travail.

La proportion de CDD par rapport au nombre de salariés de l'association est en baisse continue depuis plusieurs année le ratio s'élevant à 5.2 alors qu'il était de 10% en 2015

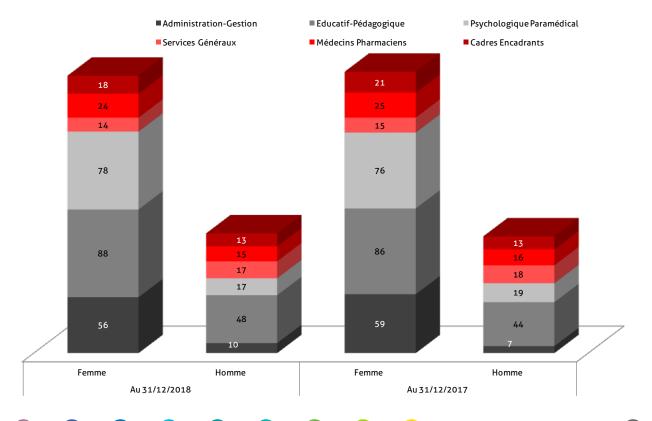
#### 1.114 - Effectif mensuel moyen de l'année considérée

Effectif mensuel moyen au 31/12	Nautilia	Thylac	ine Accueil	Oppelia Siège	IPT	Тетро	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	CHA	ARIA			
31/12			Essor	do			Ė									Effectif moyen 2018	Effectif moyen 2017	Variation
Administration-Gestion	4,41	4	6,33	6	2	3,5	5	2,67	2	6,83	4,5	2	0,25	7,25	6,83	63,57	65,87	-3,49%
Educatif-Pédagogique	14,08	14,17	14,5	0	4	13,51	19,49	7,57	2	8,74	12,48	2,33	3	2,83	17,08	135,78	130,47	4,07%
Psychologique Paramédical	7	11,67	11	0	2	7	7,67	4	2	6,24	7,92	5,08	2	8,5	12,84	94,92	92,69	2,41%
Services Généraux	3	2,76	10,58	0	0	1	4,4	5,67	0	1	1	0	0	1	2	32,41	34,66	-6,49%
Médecins Pharmaciens	2,25	3	3,75	0	0	4	3,91	0	0	3,33	3,41	3	2	3,5	7	39,15	40,49	-3,31%
Cadres Encadrants	2,09	2,58	2,67	2	1	2	3	2	0,08	2	1	1	1	2	7	31,42	33,33	-5,73%
Total	32,83	38,18	48,83	8	9	31,01	43,47	21,91	6,08	28,14	30,31	13,41	8,25	25,08	52,75	397,25	397,51	-0,07%

#### 1.115 - RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL

Répartition par sexe de l'effectif total	Au 31/1	.2/2018	Au 31/1	12/2017	Verice Francis	Ma tagan Hamma
	Femme	Homme	Femme	Homme	Variation Femme	Variation Homme
Administration-Gestion	56	10	59	7	-5,08%	42,86%
Educatif-Pédagogique	88	48	86	44	2,33%	9,09%
Psychologique Paramédical	78	17	76	19	2,63%	-10,53%
Services Généraux	14	17	15	18	-6,67%	-5,56%
Médecins Pharmaciens	24	15	25	16	-4,00%	-6,25%
Cadres Encadrants	18	13	21	13	-14,29%	0,00%
Total	278	120	282	117	-1,42%	2,56%

Après une hausse à 71% en 2017, la forte féminisation d'Oppelia est en légère baisse en 2018 retombant à 69%. Cette féminisation est particulièrement importante chez le personnel administratif et le personnel paramédical. Les services généraux sont la seule catégorie comptant plus d'hommes que de femmes.



#### 1.116 - RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL

	< 26 ans	26-35	36-45	46-55	56-60	61-65	>65 ans
Administration-Gestion	2	13	16	23	8	3	1
Educatif-Pédagogique	5	52	45	25	5	3	1
Psychologique Paramédical	0	32	30	17	8	7	1
Services Généraux	1	2	8	11	6	2	1
Médecins Pharmaciens	0	4	9	3	6	10	7
Cadres Encadrants	0	0	12	12	6	1	0
Total	8	103	120	91	39	26	11
	2%	26%	30%	23%	10%	7%	3%
rappel 2017	3%	23%	30%	24%	11%	6%	3%
rappel 2016	4%	24%	26%	25%	10%	8%	2%
rappel 2015	4%	26%	25%	23%	11%	8%	2%
rappel 2014	5%	24%	26%	23%	13%	7%	2%
rappel 2013	5%	24%	30%	21%	12%	6%	2%
rappel 2012	5%	26%	32%	20%	13%	4%	1%

stable par rapport aux années précédentes. On constate toutefois une légère hausse du pourcentage des salariés de moins de 35 ans (28% contre 26%) mais le nombre de jeunes de moins de 26 ans est encore sur le contrat de génération.

La répartition par âge des salariés reste en baisse à 2% de l'effectif. Le ratio de salariés seniors (55 ans et plus) est de 19/20%, stable par rapport aux années précédentes. Ce ratio est conforme aux objectifs d'Oppelia figurant dans l'accord

#### 1.116a - Taux d'emploi des salariés de 55 ans et +

	Administration- gestion	Educatif-pédago- gique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médecins Pharma- ciens	Cadres encadrants	Total
Salariés de + de 55 ans (au 31/12)	12	9	16	9	23	7	76
% 55+ /effectif total au 31/12	18%	7%	17%	29%	59%	23%	19%
Cadre	2	1	7	0	24	8	42
Non Cadre	8	8	11	11	0	0	38
Homme	1	4	4	6	12	3	30
Femme	9	4	14	5	12	5	49

Comparaison 2017-2018		stration- tion	Educatif- pédagogique		Psychologique Paramédical		Services généraux		Médecins Pharma- ciens Médecins		Cadres encadrants		Total	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Salariés de + de 55 ans (au 31/12)	10	12	9	9	18	16	11	9	24	23	8	7	80	76
% 55+ /effectif total au 31/12	15%	18%	7%	7%	19%	17%	33%	29%	59%	59%	24%	23%	20%	19%

Comme lors des années précédentes, les salariés de 55 ans et plus sont toujours particulièrement représentés chez les médecins et les pharmaciens, qui comptent près de 60% de seniors.



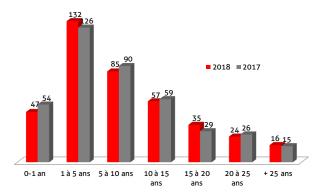
#### 1.117 - RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SELON L'ANCIENNETÉ

Selon l'ancienneté au 31/12/2018	∩-1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans	+ 25 ans
Administration-Gestion	8	17	13	8	10	8	2
Educatif-Pédagogique	19	46	33	17	6	8	5
Psychologique Paramédical	8	35	18	15	8	5	6
Services Généraux	3	8	7	9	2	1	1
Médecins Pharmaciens	7	16	5	2	7	1	1
Cadres Encadrants	2	10	9	6	2	1	1
Total	47	132	85	57	35	24	16

Selon l'ancienneté au 31/12/2017	0-1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans	+ 25 ans
Administration-Gestion	8	17	15	8	9	7	2
Educatif-Pédagogique	18	41	34	18	6	8	4
Psychologique Paramédical	15	29	15	20	5	8	5
Services Généraux	3	9	11	5	3	1	1
Médecins Pharmaciens	6	19	7	3	4	1	1
Cadres Encadrants	4	11	8	5	2	1	2
Total	54	126	90	59	29	26	15
Variation 2016/2017	-12,96%	4,76%	-5,56%	-3,39%	20,69%	-7,69%	6,67%

Le pourcentage de salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté est de 66%, en très légère baisse par rapport à 2017. Par contre la proportion de salariés avec une présence entre 15 et 20 ans est en forte augmentation.

On peut noter de fortes variations entre les établissements ; des établissements comme ARIA, TEMPO ou le CHA ont moins de 60% de personnels avec moins de 10 ans d'ancienneté alors, qu'à l'inverse le THIANTY, la ROSE DES VENTS et KAIROS ont plus de 80% de leurs personnels avec moins de 10 ans d'ancienneté. Ceci peut éventuellement s'expliquer par la date de création de certains établissements.



Selon l'ancienneté au	Nautilia	e Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Le Triangle	asserelle 39	APT	СНА	ARIA	
31/12/2018										Ъ		ية				Total
0-1 an	5	10	4	2	0	2	4	0	0	2	9	1	0	4	4	47
1 à 5 ans	9	16	19	2	2	8	21	5	3	14	7	5	2	5	14	132
5 à 10 ans	10	7	9	2	4	6	5	12	1	5	4	5	3	3	11	87
10 à 15 ans	5	5	8	1	1	5	6	3	1	1	4	2	1	3	11	57
15 à 20 ans	2	1	3	1	1	4	1	1	1	2	2	1	2	6	7	35
20 à 25 ans	3	2	2	0	1	4	3	0	0	2	3	0	0	2	2	24
20 à 25 ans	1	0	2	1	0	3	2	0	0	0	1	0	0	3	3	16

#### 1.118 - RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA NATIONALITÉ

	Française	Communauté Euro- péenne	Hors communauté
Administration-Gestion	64	0	0
Educatif-Pédagogique	136	0	0
Psychologique Paramédical	95	0	0
Services Généraux	25	0	9
Médecins Pharmaciens	38	1	0
Cadres Encadrants	29	0	1
Total	387	1	10

#### 1.119 - Répartition de l'effectif total selon une structure de qualification détaillée

Répartition de l'effectif total au 31/12/2017 et au	20	)17	20	18	20	17	2018 Non cadre		
31/12/2018 selon une structure de qualification	Ca	dre	Ca	dre	Non (	Cadre			
détaillée	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administration-Gestion	5	1	6	2	54	6	50	8	
Educatif-Pédagogique	8	1	12	2	78	43	76	46	
Psychologique Paramédical	36	12	35	11	40	7	43	6	
Services Généraux	0	0	0	0	15	18	14	17	
Médecins Pharmaciens	25	16	24	15	0	0	0	0	
Cadres Encadrants	21	13	18	13	0	0	0	0	
Total	95	43	95	43	187	74	183	77	

Avant de commenter les résultats de ces salariés ne faisant partie d'aucune de ces tableaux, il convient de rappeler que la catégories mais bénéficiant du statut de catégorie « cadre » comprend les directeurs, les chefs de service, les médecins, les psychologues ainsi que quelques

cadre. La proportion de femmes cadres est stable par rapport à l'année 2017.

#### 1.119a - Répartition de l'effectif total au 31/12/2017 selon les établissements

	Ca	dre	Non (	Cadre	%	%
	Femme	Homme	Femme	Homme	CADRES	FEMMES
Nautilia	9	2	19	5	31%	80%
Thylac	5	5	23	8	24%	68%
Essonne Accueil	10	6	23	8	34%	70%
Oppelia Siège	5	3	1	0	89%	67%
IPT	5	0	3	1	56%	89%
Tempo	8	3	15	6	34%	72%
Trait d'union	8	4	19	11	29%	64%
Kairos	2	2	7	10	19%	43%
Afpra	1	1	4	0	33%	83%
Rose des Vents	5	4	12	5	35%	65%
Triangle	8	0	10	12	27%	60%
Passerelle	5	1	7	1	43%	86%
APT	3	1	2	2	50%	63%
СНА	7	4	15	0	42%	85%
ARIA	14	7	23	8	40%	71%
Total	95	43	183	77	35%	70%

Il convient de rappeler que dans ces statistiques, chaque personne est comptée pour une unité quel que soit son temps de travail.

La proportion de cadres par rapport à l'effectif total est stable. La proportion de cadres reste très disparate d'un établissement à un autre. Le siège fait figure d'exception avec une proportion particulièrement importante de cadres (89%), quand d'autres structures en comptent relativement peu (Thianty et à Kairos).

La répartition par genre est aussi très variable d'une structure à l'autre. Certaines structures comme Kairos ont un personnel plutôt masculin alors que d'autres sont au contraire particulièrement féminisées, telles qu'IPT, l'AFPRA, le CHA ou Passerelle ont plus de 80% de personnels féminins.

#### **1.200 - T**RAVAILLEURS EXTERNES

	2016	2017	2018	Variation
Nombre de salariés MAD appartenant à une entreprise extérieure(hors intérim)	4	3	5	50%
Nombre de stagiaires rémunérés au cours de l'année	12	17	12	-42%
Nombre d'heures salariés extérieurs (hors MAD)	6752	7568	6953	-9%

Ces données regroupent l'ensemble des personnels non salariés d'Oppélia. Il est à noter que ces données sont difficilement accessibles et sont sujettes à une certaine prudence.

Les personnes appartenant à une entreprise extérieure, hors intérim, sont des personnes mises à disposition par un organisme extérieur par le biais d'une convention. Il s'agit, dans la plupart des cas, de conventions avec des organismes hospitaliers.

Les autres salariés sont issus d'entreprises de travail temporaire, d'associations intermédiaires et d'entreprises de travail temporaire d'insertion.

#### **1.311** Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée

	Nautilia	Thylac	ssonne Accueil	Siège	PT	Тетро	d'union	Kairos	Afpra	RDV	riangle	erelle	APT	CHA	ARIA		
	Nac	È	Esso	Oppelia S		Ā	Trait d'u	¥	4		Tria	Passe				Total embauche CDI 2018	Total embauche CDI 2017
Administration-Gestion				1		1	1			1	1				1	6	7
Educatif-Pédagogique	2	3	1			1	2				2			1	2	14	16
Psychologique Paramédical	1	2									2			1		6	13
Services Généraux		2	2													4	3
Médecins Pharmaciens	1		1							1	3			1		7	5
Cadres Encadrants	1		1													2	3
Total	5	7	5	1		2	3			2	8			3		39	47

#### 1.312 Nombre d'embauches de moins de 25 ans

	Total embauche	dont - de 25 ans	CDD	CDI
Administration-Gestion	27	0	21	6
Educatif-Pédagogique	66	3	52	14
Psychologique Paramédical	25	0	19	6
Services Généraux	21	0	17	4
Médecins Pharmaciens	27	0	20	7
Cadres Encadrants	2	0	0	2
Total	168	3	129	39

Le nombre d'embauches est en baisse par rapport à 2017 (168 embauches contre 201). La proportion de jeunes recrutés est en baisse, seuls 3 salariés de moins de 25 ans ont été recrutés contre 8 l'année précédente. Ce chiffre reste bien en-deçà des engagements pris par Oppelia avec le contrat de génération, qui fixe un objectif de 20% de jeunes recrutés en CDI sur le total des embauches.

NB le nombre important d'embauches est à prendre avec précaution du fait de contrats multiples pour certains salariés.

#### **1.411 - T**OTAL DES DÉPARTS

		2017			2018		Variation	
	Cadre	Non Cadre	Total	Cadre	Non Cadre	Total	2017/2018	
Administration-Gestion	1	9	10	0	15	15	50%	
Educatif-Pédagogique	1	24	25	1	32	33	32%	
Psychologique Paramédical	3	7	10	5	7	12	20%	
Services Généraux	0	6	6	0	9	9	50%	
Médecins Pharmaciens	8	0	8	8	0	8	0%	
Cadres Encadrants	2	0	2	4	0	4	100%	
Total	15	46	61	18	63	81	32,79%	

Le nombre de départs est en forte hausse par rapport à l'année passée. Les motifs de ces départs seront analysés plus loin. Cette hausse des départs touche pratiquement toutes les catégories de personnels à l'exclusion du corps médical.

#### 1.411a - Total des départs par établissement

	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	ΙΔΙ	Тетро	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	СНА	ARIA	Total
Administration-Gestion	1	0	1	0	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0	7	15
Educatif-Pédagogique	2	6	3	0	0	1	5	3	0	2	6	0	0	2	3	33
Psychologique Paramédical	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	3	1	0	1	1	12
Services Généraux	0	1	5	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	9
Médecins Pharmaciens	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	8
Cadres Encadrants	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
Total	6	8	13	0	0	1	11	6	1	6	13	1	1	3	11	81

#### **1.412 - N**OMBRE DE DÉPARTS EN FONCTION DES MOTIFS

Total des départs	Démi	ssions	Licenci	Licenciements		Dont autres causes qu'économiques		Départ période d'essai		Départ Fin CDD		Retraite/Pré-Re- traite		Décés		Autres Causes de départ		Total
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Administration-Gestion	1	3	0	0	0	0	0	0	8	11	2	0	0	0	0	0	11	14
Educatif-Pédagogique	2	7	2	0	2	0	1	1	12	18	1	2	0	0	6	5	24	33
Psychologique Paramédical	5	1	1	2	1	2	0	0	2	6	1	3	0	0	1	1	10	13
Services Généraux	1	0	1	3	1	3	1	0	3	5	0	1	0	0	1	0	7	9
Médecins Pharmaciens	2	3	0	1	0	1	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	7	8
Cadres Encadrants	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	4
Total	12	14	4	8	4	8	2	1	30	44	5	6	0	0	8	8	61	81
	20%	17%	7%	10%			3%	1%	49%	54%	8%	7%	0%	0%	13%	10%		



#### ■ 1.412a Nombre de départs en fonction des motifs, par établissement

Nombre de départs en fonction des motifs, par établissement	Démissions	Licencie- ments	Dont autres causes de licencie- ments	Départ période d'essai	Départ Fin CDD	Retraite/ Pré-Retraite	Décés	Autres Causes de départ	Total
Nautilia	2	1			2	1			6
Thylac		2			5			1	8
Essonne Accueil	2	2		1	5	1		1	12
Oppelia siège									0
IPT									0
Csapa Tempo					1				1
Trait d'union	2				7	1		1	11
Kairos		1			5				6
Afpra								1	1
Rose des Vents	1	2			2			1	6
Triangle	3				6			3	12
Passerelle					1	1			2
APT	1								1
СНА	1				2				3
ARIA	2				8	2			12
Total	14	8	0	1	44	6	0	8	81

Le nombre de départs de l'association est en forte hausse en 2018 (81 départs contre 61 en 2017). Ce sont, essentiellement les départs liés à des fins de contrat qui expliquent cette forte variation mais il faut quand même noter une hausse de pratiquement toutes les causes de départ. En ce qui concerne les départs du fait d'un licenciement, il est important de prendre en considération que sur les 8 licenciements 6 le sont du fait d'inaptitude médicale.

#### **1.413 - Promotions**

Promotions	Cadre	Non Cadre	Total
Nombre de promotions	3	1	4
Dont Femmes	4	0	4

Le tableau indique les personnes ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année 2018. Une promotion s'entend d'un changement d'emploi pour un emploi de niveau supérieur au précédent. 4 salariées ont bénéficié d'une promotion au cours de l'année 2018, 3 passant, notamment d'un statut non cadre à un statut cadre.

#### 1.500 - Salariés Handicapés au 31/03/2018

Salariés handicapés	Cadre	Non Cadre	Total
Administration-Gestion	0	2	2
Educatif-Pédagogique	1	2	3
Psychologique Paramédical	1	0	1
Cadres Encadrants	0	1	1
Total	0	1	1
	2	6	8

#### **1.610 - N**ombre de journées d'absence (par catégorie)

Nombre de jours total d'absence	2 017	2 018	Variation
Administration-Gestion	1 307	1 204	-7,9%
Educatif-Pédagogique	3 984	4 051	1,7%
Psychologique Paramédical	1 038	1 473	41,9%
Services Généraux	1 447	989	-31,7%
Médecins Pharmaciens	497	214	-56,9%
Cadres Encadrants	622	1 417	127,8%
Total	8 895	9 348	5%

La notion d'absence doit être préalablement définie. Les absences ici répertoriées excluent les absences pour congés payés, trimestriels d'ancienneté et les congés parentaux partiels et les mitemps thérapeutiques, mais comprennent les absences suivantes :

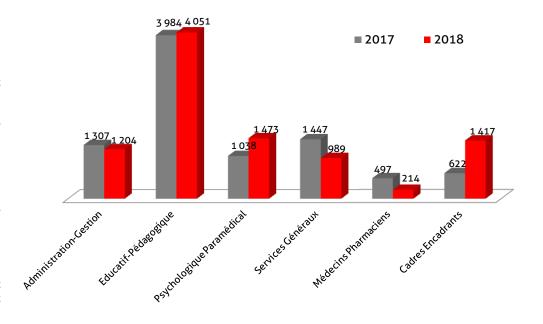
- Maladie, accident du travail, maternité et paternité
- Les absences autorisées (mariage, décès, enfant malade, ...)
- Les congés sans solde
- Les congés parentaux à temps complet
- Les autres types d'absences

En dehors de ces précisions, une partie de la hausse pourrait s'expliquer par des raisons techniques; en effet, si lors du bilan social 2017, les salariés issus du Lac d'Argent avaient été comptabilisés, il n'en était pas de même pour les absences lors de l'année 2017. Par ailleurs, les salariés issus d'ARIA

n'avaient été comptabilisés, pour leurs absences, qu'à partir du dernier trimestre 2017. Mais, par ailleurs, nous verrons plus loin que d'autres types d'absences, notamment des congés sabbatiques sont en très forte progression.

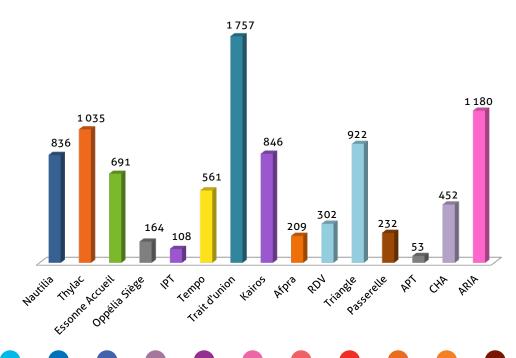
Les deux catégories impactées par l'augmentation des heures d'absence sont « Psychologique-Paramédical » et « Cadres Encadrants ». En ce qui concerne la première catégorie une grande partie de l'augmentation des absences est due à des congés maternité alors que pour la deuxième catégorie, il s'agit d'arrêts maladie de longue durée.

Pour les autres catégories de personnel et malgré l'effet technique du Lac d'Argent et d'Aria, le nombre de jours d'absence est en baisse.



#### **1.610**A - Nombre de journées d'absence par établissement

																- 
	Nautilia	Thylac	Essonne Accueil	Oppelia Siège	IPT	Тетро	Trait d'union	Kairos	Afpra	RDV	Triangle	Passerelle	APT	CHA	ARIA	Total
Administration-Gestion	150	40	68	35	0	368	42	14	71	95	90	66	0	97	68	1 204
Educatif-Pédagogique	329	452	133	0	93	123	1 427	227	7	98	546	57	53	38	469	4 051
Psychologique Paramédical	30	287	44	0	13	56	173	24	107	95	110	94	0	305	136	1 473
Services Généraux	13	125	395	0	0	1	25	272	0	0	152	0	0	0	6	989
Médecins Pharmaciens	0	4	46	0	0	2	71	0	0	3	0	7	0	10	71	214
Cadres Encadrants	315	128	5	129	2	11	19	309	24	11	24	8	0	2	430	1 417
Total	836	1 035	691	164	108	561	1 757	846	209	302	922	232	53	452	1 180	9 348
Rappel 2017	1 158	289	1 293	83	55	653	1 580	635	158	810	726	291	0	379	NS	8 110
Variation 2017/2018	-28%	258%	-47%	98%	96%	-14%	11%	33%	32%	-63%	27%	-20%		19%	NS	15%



#### **1.620 - N**OMBRE DE JOURNÉES THÉORIQUES TRAVAILLÉES

	2017	2018	Variation
Administration-Gestion	19999	22664	13%
Educatif-Pédagogique	41937	48283	15%
Psychologique Paramédical	26895	33702	25%
Services Généraux	11647	11804	1%
Médecins Pharmaciens	12005	13755	15%
Cadres Encadrants	10175	11269	11%
Total	122658	141477	15%

Nombre de journées stagiaires :

- 2013:341 jours - 2014:795 jours

- 2015 : 924 jours - 2016 : 1033 jours

- 2017:757 jours - 2018:976 jours cette donnée doit faire l'objet de réserves, le calcul théorique se faisant sur la base de plein temps.

Compte tenu du nombre important de

temps partiels au sein de l'association,

#### 1.630 - Nombre d'absences par typologie

	Maladie	Maternité	Paternité	Accident du Travail	Total
Nautilia	29	1			30
Thylac	34	2	1		37
Essonne-Accueil	50	0	1	1	52
Oppelia Siège	7	1	0		8
IPT	11	0	0		11
Tempo	10	1	1	1	13
Trait d'union	61	2	0	2	65
Kairos	15	1	0	1	17
Afpra	10	0	0		10
Rose des Vents	38	0	0		38
Triangle	32	0	2		34
Passerelle	18	1	0	1	20
APT	3	0	0		3
СНА	22	3	0		25
ARIA	60	0	4	3	67
Total	400	12	9	9	430

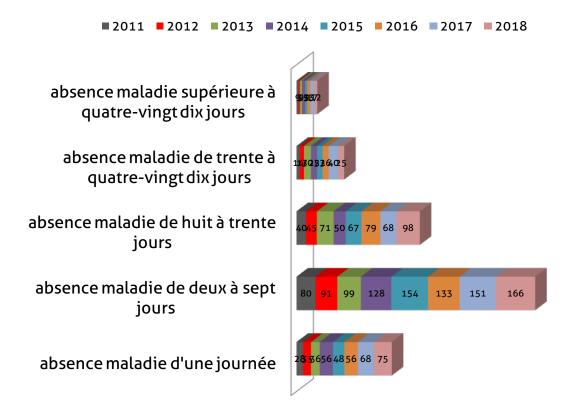
Ce tableau se contente de répertorier le nombre d'absences par typologie. Il ne présente que peu d'intérêt en termes d'analyse et l'on se reportera aux tableaux suivants pour une analyse plus intéressante.

On notera quand même l'augmentation nette des congés maternité et paternité. Compte tenu de la durée des congés maternité, une partie non négligeable de la hausse des absences trouve ainsi son explication.

#### 1.640 - Absence maladie en fonction du nombre de jours

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variation N/N-1
absence maladie d'une journée	28	33	36	56	48	56	68	75	10%
absence maladie de deux à sept jours	80	91	99	128	154	133	151	166	10%
absence maladie de huit à trente jours	40	45	71	50	67	79	68	98	44%
absence maladie de trente à quatre-vingt dix jours	14	17	30	25	23	26	40	25	-38%
absence maladie supérieure à quatre-vingtdix jours	9	5	9	13	9	13	17	12	-29%

176 salariés ont eu au moins d'1 jour d'arrêt maladie.



Afin de pouvoir établir des comparaisons d'une année sur l'autre, des tranches de durée d'arrêts maladie avaient été fixées lors des précédents bilans sociaux.

Sous réserve de l'impact du Lac d'argent et d'ARIA, il apparait que ce sont les arrêts maladie de moyenne durée (entre 7 et 30 jours) qui sont en forte augmentation alors que les arrêts de longue durée sont en baisse.

Pour les arrêts de courte durée (en dessous de 7 jours) la hausse peut sembler liée à l'intégration complète du Lac d'Argent et d'ARIA.

A noter que seuls 176 salariés ont eu un congé maladie contre 191 en 2017.

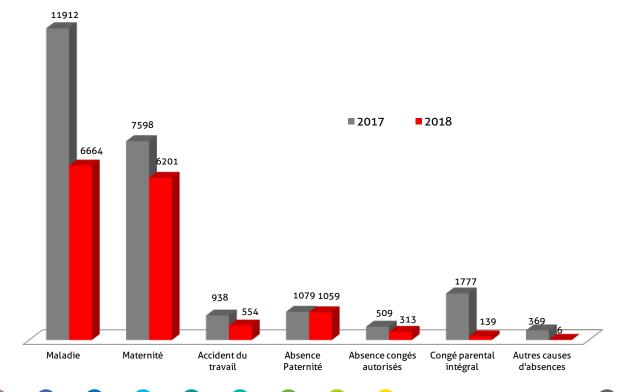
#### ■ 1.650 - Nombre de jours en fonction du type d'absence

	Mal	adie	Mate	ernité	Accident	Accident du travail		Paternité	Absence congés autorisés		Congé parental intégral		Autres causes d'absences	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Administration-Gestion	934	923	273	190	23	0	0	9	36	42	38	0	4	40
Educatif-Pédagogique	3050	2652	211	487	8	45	0	22	90	86	420	241	206	518
Psychologique Paramédical	929	903	0	253	40	79	0	41	37	59	0	0	32	138
Services Généraux	960	706	0	0	47	0	6	0	2	5	360	142	78	44
Médecins Pharmaciens	273	60	0	0	195	15	0	0	1	11	0	0	28	128
Cadres Encadrants	518	957	70	129	0	0	0	19	4	12	0	0	30	300
Total	6664	6201	554	1059	313	139	6	91	170	215	818	383	378	1168

A signaler 1929 heures de mi-temps thérapeutiques.

Ce tableau permet de distinguer les raisons des différentes absences et l'évolution de celles-ci entre 2017 et 2018. Comme cela avait été évoqué auparavant, on constate que les congés sabbatiques et les congés maternité sont les causes principales de l'augmentation du nombre jours d'absence.

Malgré un périmètre plus large (Lac d'Argent et ARIA), le nombre de jours d'arrêt maladie est en baisse.



#### 1.660 - Absentéisme en fonction de l'établissement

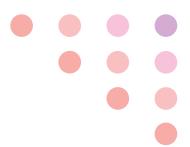
	Le Tl	hylac	Nau	tilia	Essonne-Accueil		OPPELIA Siège		TEMPO		Trait d'Union		Kairos		IPT	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Effectif total au 31/12	34	41	34	35	50	47	7	9	30	32	44	42	23	21	9	9
Nombre de jours total d'absence	289	1035	1158	836	1793	691	83	164	653	561	1580	1757	635	846	55	108
Nombre de jour d'absence maladie	284	701	859	659	953	443	10	13	577	426	1458	1154	591	363	29	101
Nb de jours d'absence par salarié	9	25	34	24	36	15	12	18	22	18	36	42	28	40	6	12
Nb de jours d'absence maladie par salarié	8	17	25	19	19	9	1	1	19	13	33	27	26	17	3	11

	AFI	PRA	Rose de	es Vents	TRIA	NGLE	PASSE	RELLE	A	PT	CI	НА	ARIA	4 (1)	CUI	MUL
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Effectif total au 31/12	7	6	27	26	31	30	15	14	9	8	25	26	54	52	399	398
Nombre de jours total d'absence	158	209	810	302	726	922	291	232	0	53	379	452	288	1180	8898	9348
Nombre de jour d'absence maladie	154	207	403	227	529	602	285	203	0	53	257	261	275	788	6664	6201
Nb de jours d'absence par salarié	23	35	30	12	23	31	19	17	0	7	15	17	5	23	22	23
Nb de jours d'absence maladie par salarié	22	35	15	9	17	20	19	15	0	7	10	10	5	15	17	16

(1) ARIA 2017: 3 mois

l'ensemble des absences. Le nombre de de longue ou très longue durée impactent

Ce tableau montre que le nombre de jours jours d'absence maladie par salarié reste d'absence par salarié est très variable relativement stable pour l'ensemble de en fonction des établissements que ce l'association. Toutefois, ce chiffre reste soit pour les absences maladies ou pour très élevé même si des congés maladie directement sur ce chiffre. A ce titre, des établissements comme Nautilia, le Thianty, Tempo, le Trait d'Union, Kairos ou Aria ont eu au moins un salarié en arrêt de plus de 90 jours.



# 2

### Rémunérations & Charges accessoires

#### 2.111 - RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE

	2017	Ca	dre	Non	cadre
		Femme	Homme	Femme	Homme
Administration-Gestion		3 242	4 156	2 2 1 6	1 897
Educatif-Pédagogique		2 919	0	2 264	2 327
Psychologique Paramédical		3 372	3 430	2 653	1 963
Services Généraux				1 736	1 878
Médecins Pharmaciens		5 571	6 092		
Cadres Encadrants		3 920	4 751		
Total		4 088	5 043	2 389	2 069

La rémunération mensuelle moyenne correspond au calcul du salaire en équivalent temps plein. L'attention est attirée sur le fait que dans certaines sous-catégories le nombre de personnes concernées peut être très réduit. Dès lors les comparaisons, notamment entre femmes et hommes, peuvent s'avérer trompeuses. Il est rappelé que la totalité du personnel d'Oppélia relève de conventions collectives garantissant l'absence de discrimination salariale entre les hommes et les femmes.

	2018	Ca	dre	Non	cadre
		Femme	Homme	Femme	Homme
Administration-Gestion		3 313	4 733	2 312	1 905
Educatif-Pédagogique		2 839	2 735	2 308	2 337
Psychologique Paramédical		3 339	3 761	3 177	2 287
Services Généraux				2 192	2 023
Médecins Pharmaciens		5 842	6 095		
Cadres Encadrants		4 193	4 645		
Total		4 373	4 957	2 472	2 125

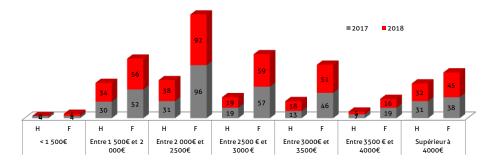
#### 2.112 - Grille des rémunérations 2018

Grille de rémunération au 31/12/2018	< 1 5	500€		500€ et 2 00€		000€ et 00€		500 € et 00 €	_	000€ et 00€		500 € et 00€	Supérieu	r à 4000€	Total
	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	
Administration-Gestion			4	15	3	30	1	16	2	5			2	1	79
Educatif-Pédagogique		2	14	24	24	39	14	27	5	8		2	1	3	163
Psychologique Paramédical		1	2	4	3	21	3	14	10	32	1	11	2	2	106
Services Généraux		1	14	13	8	2	1								39
Médecins Pharmaciens													18	29	47
Cadres Encadrants								2	1	6	4	3	9	10	35
Total		4	34	56	38	92	19	59	18	51	5	16	32	45	469
		1%	7%	12%	8%	20%	4%	13%	4%	11%	1%	3%	7%	10%	

Grille de rémunération au 31/12/2017	nunération au 31/12/2017 < 1 50		Entre 1 500€ et 2 E 000€			Entre 2 000€ et 2500€		Entre 2500 € et 3000 €		Entre 3000€ et 3500€		Entre 3500 € et 4000€		Supérieur à 4000€	
	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	
Administration-Gestion			3	16	2	32	3	15		3			1	1	76
Educatif-Pédagogique	3	1	9	21	19	47	13	26	4	8		1			152
Psychologique Paramédical		1	2	3	3	15	3	14	8	31	4	11	1	1	97
Services Généraux	1	2	16	12	7	2									40
Médecins Pharmaciens													20	27	47
Cadres Encadrants								2	1	4	3	7	9	9	35
Total	4	4	30	52	31	96	19	57	13	46	7	19	31	38	447
	1%	1%	6%	11%	7%	20%	4%	12%	3%	10%	1%	4%	7%	8%	

Dans le même esprit que le tableau précédent, les grilles des rémunérations sont établies en reconstituant les salaires en équivalent temps plein pour l'ensemble des salariés d'Oppélia et non pour les seuls salariés présents au 31/12/18. La répartition des salaires est pratiquement identique à celle de 2017.

Compte tenu de l'évolution du SMIC et de la valeur du point, la grille <1500€ est appelé à disparaitre lors du prochain bilan social.



#### 2.114 - HIERARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31/12/2017 ET AU 31/12/2018 (TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES)

	2018	2017 (44+44 salariés)
Montant global des 10% des salariés les plus élévés	3 296 070	3 371 104
Montant global des 10% des salariés les moins élévés	900 575	900 916
Rapport	3,66	3,74

Ce tableau concerne la totalité des personnes salariées en 2018. Les salaires sont recalculés, sur une période annuelle, en base temps plein. Parmi les salariés de l'année on retient les 10% dont la rémunération annuelle est la plus élevée et les 10% dont la rémunération annuelle

est la moins élevée. La comparaison entre deux années nécessite de prendre en compte le nombre de salariés retenus pour les calculs. Le rapport de salaire entre les deux catégories reste relativement stable dans le temps.

#### 2.115 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

		ation-ges- on	Educatif-pédago- Psychologique F gique médical			Services généraux		Médecins Pharma- ciens Médecins		Cadres encadrants		Total		
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Total HS + HC	388	436	493	552	742	650	410	149	125	99	922	834	3080	2720
Heures complémentaires	67	164	281	83	631	582	190	44	88	99	0	0	1257	972
Heures supplémentaires	321	272	212	469	111	68	220	105	37	0	922	834	1823	1748

Les données portant sur les heures complémentaires et supplémentaires ne font pas partie des données obligatoires d'un bilan social. Toutefois, ces données sont dorénavant publiées. Le

nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires est en hausse de près de 10% avec le principal de cette hausse concentré sur les heures complémentaires (temps partiels). Pratiquement toutes les catégories de personnels, à l'exclusion des personnes d'Administration-Gestion sont concernées par cette hausse.

Les heures supplémentaires effectuées par des cadres encadrants sont pour la quasi-totalité liées à des absences d'autres cadres encadrants et n'ont donc pas vocation à perdurer.

#### 2.200 - CHARGES ACCESSOIRES

#### 2018

- Avantages sociaux : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Délai de carence maladie : Pas de délai de carence quel que soit l'ancienneté
- Indemnisation de la maladie : Application CCN66 + subrogation 6 mois non cadres
- Indemnisation des jours fériés : Oui
- Préavis et indemnité de licenciement : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Préavis de démission : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Prime d'ancienneté : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Congés de maternité : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Congés payés : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Congés pour événements familiaux : Application CCN66 et CCN organismes de formation
- Congés pour enfant malade : 3 jours rémunérés par an et par enfant.
- Complémentaire maladie : Régime obligatoire ouvert à tous les salariés (Sauf cas de dispense d'affiliation)

#### 2.210 - MONTANT DES VERSEMENTS EXTÉRIEURS

	2017	2018	Variation
Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel	125884	63747	-49%
Dont pour les entreprises de travail temporaire et associations intermédiaires	186735	188067	1%

En 2018 la part d'intérim sur les 188 067€ est de l'ordre de 85 500€

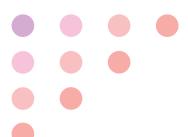
#### 2.300 - CHARGE SALARIALE GLOBALE

	2017	2018	entre les frais de
Rapport entre les frais de personnel/ (Subventions+prestations)	73,83%	66,66%	ajoutée ou le chi secteur associatif, ajoutée et de ch

oit faire apparaitre le ratio hiffre d'affaires. Dans le if, les notions de valeur chiffre d'affaires n'ayant aucun sens, le choix a été fait d'utiliser le montant des subventions et des prestations

éventuelles réalisées par l'association. le personnel et la valeur Du fait de certaines particularités comptables propres aux associations (notamment la pratique de fonds dédiés), le ratio peut varier d'une année sur l'autre sans que cela ne soit réellement significatif.





## Santé Santé Sécurité au travail

# 3.110 - Taux de fréquence et taux de gravité d'AT\*

\* Accident du travail

# **3.120 - N**ombre d'AT et nombre de jours d'absence AT

Statistiques sur les accidents de travail et de trajet	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de fréquence AT	18,62	12,02	34,03	17,00	22,67	28,79	17,72	22,78
Taux de gravité des accidents du travail	0,17	0,72	0,27	0,26	0,25	1,00	0,77	0,55

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'accident du travail	3	10	6	8	11	7	9
Nombre d'accidents mortels du travail	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours d'absences d'accident du travail	179	79	92	87	385	304	219

Si le nombre d'accidents du travail (pari lesquels plusieurs accidents de trajet) a augmenté,

Les deux taux indiqués dans le premier tableau correspondent à des définitions légales et à un calcul bien spécifique.

Ainsi, le taux de fréquence des accidents du travail se calcule de la façon suivante :

Nombre d'accidents avec arrêt x 1000

Nombre d'heures travaillées

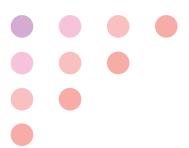
Le taux de gravité résulte du calcul suivant :

Nombre de journées perdues x 1000 Nombre d'heures travaillées

le nombre de jours d'absence liés à ces accidents est en diminution.

# **3.121 - T**AUX DE COTISATIONS **AT**

	2018	2017
lle de France (Essonne Accueil, CHRS, Freesonne, IPT, CODES, Siège, Kairos, Trait d'Union)	3,20	3,30
Le Havre (Nautilia)	3,20	3,30
Valence (Tempo)	0,84	0,90
Alex (Thylac CTR)	0,93	1,22
Lons le Saunier (Passerelle)	3,20	3,30
Nantes (Triangle)	3,20	3,30
Saint Nazaire (Rose des Vents)	3,20	3,30
Illzach (Afpra)	1,40	1,60
Annecy (Thylac ACT)	3,20	0,96
Aurillac (APT)	3,20	3,30
Saint Quentin (CHA)	3,20	3,30
Lyon et associés (ARIA)	3,20 et 0,84	3,30 et 1





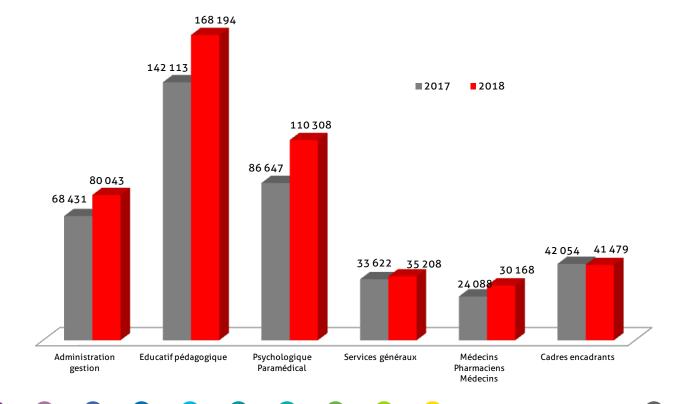
# Autres conditions de travail

# 4.110 - Durée et aménagement du temps de travail (comparaison entre le 31/12/2018 et le 31/12/2017)

	Administra	ation-ges- on	Educatif- giq	pédago- jue	Psycholog méd		Services	généraux		Pharma- édecins	Cadres er	ncadrants			
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	
heures travaillées	80 043	68 431	168 194	142 113	110 308	84 647	35 208	33 622	30 168	24 088	41 479	42 054	465 400	394 955	18%
Cadre	10 675	7 529	19 855	8 256	52 426	43 898	-		30 168	24 088	41 479	42 054	154 603	125 825	23%
Non Cadre	69 368	60 901	148 339	133 857	57 882	40 748	35 208	33 621	-		-		310 797	269 127	15%
Homme	11 898	4 508	58 490	46 786	21 272	18 642	25 063	25 439	11 170	8 527	16 856	16 938	144 749	120 840	20%
Femme	68 145	63 923	109 704	95 326	89 036	66 005	10 145	8 182	18 998	15 561	24 623	25 116	320 651	274 113	17%

Les heures travaillées doivent être distinguées des heures payées dans la mesure où ces dernières comprennent, par exemple, les heures de congés. À l'échelle d'Oppelia, le nombre d'heures travaillées est en augmentation, essentiellement du fait de l'intégration du Lac d'Argent et du personnel d'ARIA sur une année pleine.

Seule la catégorie « cadres-encadrants » est en baisse du fait de plusieurs arrêts de travail de longue durée.



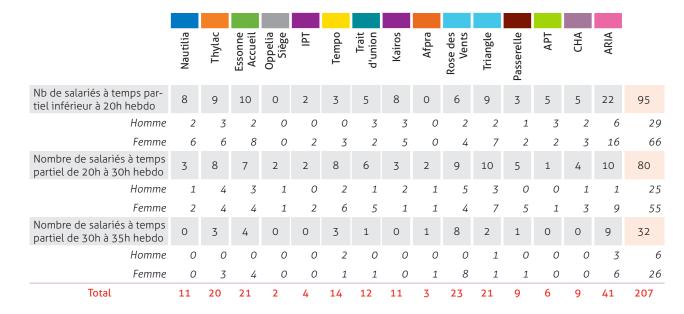
## 4.200 - Nombre de Salariés employés à temps partiel

		nistra- estion	Educ		gique	Psycholo- gique/Para- médical		Services généraux		Médecins Pharmaciens médécins		Cadres enca- drants		tal
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Nb de salariés à temps par- tiel inférieur à 20h hebdo	15	14	14	11	26	28	15	13	23	30	2	1	95	97
Homme	3	2	5	2	6	6	5	3	9	13	1	1	29	27
Femme	12	12	9	9	20	22	10	10	14	17	1	0	66	70
Nombre de salariés à temps partiel de 20h à 30h hebdo	14	15	19	22	25	25	5	4	16	11	1	0	80	77
Homme	2	3	8	5	6	8	2	1	6	4	1	0	25	21
Femme	12	12	11	17	19	17	3	3	10	7	0	0	55	56
Nombre de salariés à temps partiel de 30h à 35h hebdo	2	2	15	11	10	11	0	1	4	4	1	1	32	30
Homme	0	0	3	2	1	1	0	1	2	2	0	0	6	6
Femme	2	2	12	9	9	10	0	0	2	2	1	1	26	24
Total	31	31	48	44	61	64	20	18	43	45	4	2	207	204

Les deux tableaux concernant les temps partiels portent sur l'ensemble des salariés ayant travaillé à Oppélia en 2018 et non sur ceux uniquement présents au 31/12/18.

Le recours au temps partiel est relativement stable et ce quelque soient les catégories de personnels. Le temps partiel concerne principalement des femmes (71% contre 73.5% en 2017).

Alors qu'il y quelques années plus de la moitié des salariés à temps partiel travaillaient moins de 20 heures par semaine, ils ne sont plus que 45%.







































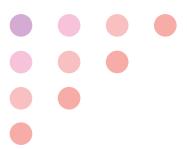




# **4.300 - N**OMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS PRIS AU COURS DE L'ANNÉE

Administration-Gestion	29,9
Educatif-Pédagogique	28,92
Psychologique Paramédical	30,42
Services Généraux	31,19
Médecins Pharmaciens	30,76
Cadres Encadrants	29,19
Moyenne	29,84

Le nombre moyen de jours de congés pris dans l'année est en nette hausse et se rapproche des standards habituels.





# 5.110 - FORMATION, INFORMATIONS GÉNÉRALES

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%
Montant consacré à la formation continue	118598	138150	209747	167827	185125	176886	223755	237207
Versement à un fond assurance formation	113718	133209	168279	189393	200317	186733	208874	264861
Nombre de stagiaires	103	139	196	215	220	223	256	221

Le nombre d'heures consacrées à la formation est en légère baisse par rapport à l'année précédente (9886 vs 10281). Cette baisse s'accompagne d'une baisse du nombre de salariés ayant suivi une formation (221 vs 256). Par contre le budget consacré à la formation est en augmentation, ceci étant du partiellement à l'intégration d'ARIA et du Lac d'Argent. La répartition par catégorie de personnel permet de voir une évolution significative pour les personnels « psychologuesparamédical » et « services généraux » alors que les personnels éducatifs et les cadres encadrants sont en net recul par rapport à 2017. De façon générale, les personnels cadres ont moins suivi de formations en 2018 alors que l'inverse peut être constaté pour les personnels non cadres.

En ce qui concerne l'évolution des heures de formation par établissement, force est de constater une forte évolution au Trait d'Union et à l'inverse ne très forte baisse à IPT et à Kairos.

Pour ce qui est de la répartition des heures de formations entre les formations externes et les autres formations, le rapport a sensiblement changé entre 2017 et 2018 dans la mesure où les formations internes ne représentent plus que 21% en 2018 contre 25% en 2017.

Par ailleurs, la part de financement interne dans le coût total de la formation a fortement évolué en 2018 pour représenter 47% des coûts de formation. Cette proportion doit être considérée comme exceptionnelle et rendue possible, notamment, grace à des crédits non reconductibles dans certains établissements.

# **5.120 - N**OMBRE D'HEURES DE STAGES (FORMATION)

Nombre d'heures de stages pour les cadres		2017			2018			/ariation (en h	)	Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administration-Gestion	92	0	92	179	0	179	88	0	88	96%		96%
Educatif-Pédagogique	146	24	170	322	230	552	176	206	382	121%	858%	225%
Psychologique Paramédical	444	67	511	901	84	985	458	17	475	103%	25%	93%
Services Généraux	0	0		0	0							
Médecins Pharmaciens	400	221	621	670	121	791	270	-100	171	68%	-45%	27%
Cadres Encadrants	1 533	140	1673	804	351	1155	-729	211	-518	-48%	151%	-31%
Total	2 614	452	3 066	2 876	786	3 662	262	335	597	10%	74%	19%

Nombre d'heures de stages pour les non cadres		2017			2018			Variation (en h	)	Variation (en %)			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Administration-Gestion	1 026	299	1325	850	130	980	-176	-169	-345	-17%	-57%	-26%	
Educatif-Pédagogique	2 194	2 244	4438	1 842	1 013	2855	-352	-1231	-1583	-16%	-55%	-36%	
Psychologique Paramédical	1 023	295	1318	1 374	826	2200	351	531	882	34%	180%	67%	
Services Généraux	21	112	133	70	119	189	49	7	56	233%	6%	42%	
Médecins Pharmaciens	0	0		0	0	0	0	0					
Cadres Encadrants	0	0		0	0	0	0	0					
Total	4 264	2 950	7 214	4 136	2 088	6 224	-128	-862	-990	-3%	-29%	-14%	

Nombre d'heures de stages par sexe	2017				2018			/ariation (en h	)	Variation (en %)			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Administration-Gestion	1 118	299	1417	1 029	130	1159	-89	-169	-258	-8%	-57%	-18%	
Educatif-Pédagogique	2 340	2 268	4608	2 164	1 243	3407	-176	-1025	-1201	-8%	-45%	-26%	
Psychologique Paramédical	1 467	362	1829	2 275	910	3185	809	548	1357	55%	151%	74%	
Services Généraux	21	112	133	70	119	189	49	7	56	233%	6%	42%	
Médecins Pharmaciens	400	221	621	670	121	791	270	-100	171	68%	-45%	27%	
Cadres Encadrants	1 533	140	1673	804	351	1155	-729	211	-518	-48%	151%	-31%	
Total	6 878	3 402	10 280	7 012	2 874	9 886	134	-528	-394	2%	-16%	-4%	

# **5.120**A - Nombre d'heures de stages (Formation) par établissement

Nombre d'heures de stages pour	2017			2018			\	/ariation (en h	)	Variation (en %)			
les non cadres par établissement	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nautilia	612	257	869	780	158	938	168	-99	69	27%	-39%	8%	
Thylac	313	0	313	319	119	438	6	119	125	2%	100%	40%	
Essonne Accueil	670	499	1169	684	168	852	14	-331	-317	2%	-66%	-27%	
Oppelia Siège	446	0	446	0	0	0	-446	0	-446	-100%		-100%	
IPT	57	256	313	14	0	14	-43	-256	-299	-75%	-100%	-96%	
Tempo	250	248	498	105	0	105	-145	-248	-393	-58%	-100%	-79%	
Trait d'union	295	42	337	626	154	780	331	112	443	112%	267%	131%	
Kairos	43	84	127	14	0	14	-29	-84	-113	-67%	-100%	-89%	
Afpra	7	21	28	28	0	28	21	-21	0	300%	-100%	0%	
Rose des Vents	462	281	743	322	679	1001	-140	398	258	-30%	142%	35%	
Triangle	126	812	938	63	511	574	-63	-301	-364	-50%	-37%	-39%	
Passerelle	119	0	119	92	0	92	-27	0	-27	-23%		-23%	
APT	105	28	133	0	70	70	-105	42	-63	-100%	150%	-47%	
CHA	532	0	532	832	0	832	300	0	300	56%		56%	
ARIA	248	422	670	257	229	486	9	-193	-184	4%	-46%	-27%	
Total	4 285	2 950	7 235	4 136	2 088	6 224	-149	-862	-1 011	-3%	-29%	-14%	

Nombre d'heures de stages pour		2017			2018			/ariation (en h	)	Variation (en %)			
les cadres par établissement	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nautilia	314	4	318	578	0	578	264	-4	260	84%	-100%	82%	
Thylac	201	21	222	279	91	370	78	70	148	39%	333%	67%	
Essonne Accueil	152	67	219	196	91	287	44	24	68	29%	36%	31%	
Oppelia Siège	7	0	7	144	0	144	137	0	137	1957%		1957%	
IPT	300	0	300	0	0	0	-300	0	-300	-100%		-100%	
Tempo	28	49	77	14	21	35	-14	-28	-42	-50%	-57%	-55%	
Trait d'union	105	0	105	344	140	484	239	140	379	228%		361%	
Kairos	450	0	450	0	0	0	-450	0	-450	-100%		-100%	
Afpra	14	0	14	21	0	21	7	0	7	50%		50%	
Rose des Vents	25	35	60	77	21	98	52	-14	38	208%	-40%	63%	
Triangle	83	4	87	45	216	261	-38	212	174	-46%	5300%	200%	
Passerelle	91	0	91	0	0	0	-91	0	-91	-100%		-100%	
APT	70	0	70	0	0	0	-70	0	-70	-100%		-100%	
CHA	562	140	702	653	164	817	91	24	115	16%	17%	16%	
ARIA	191	132	323	525	42	567	334	-90	244	175%	-68%	76%	
Total	2 593	452	3 045	2 876	786	3 662	283	334	617	11%	74%	20%	

	Nombre d'heures de stages		2017			2018		,	Variation (en h	)	Variation (en %)				
	par établissement	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
	Nautilia	926	261	1187	1 358	158	1516	432	-103	329	47%	-39%	28%		
	Thylac	514	21	535	598	210	808	84	189	273	16%	900%	51%		
	Essonne Accueil	822	566	1388	880	259	1139	58	-307	-249	7%	-54%	-18%		
	Oppelia Siège	453	0	453	144	0	144	-309	0	-309	-68%		-68%		
	IPT	357	256	613	14	0	14	-343	-256	-599	-96%	-100%	-98%		
	Tempo	278	297	575	119	21	140	-159	-276	-435	-57%	-93%	-76%		
	Trait d'union	400	42	442	970	294	1264	570	252	822	143%	600%	186%		
	Kairos	493	84	577	14	0	14	-479	-84	-563	-97%	-100%	-98%		
	Afpra	21	21	42	49	0	49	28	-21	7	133%	-100%	17%		
	Rose des Vents	487	316	803	399	700	1099	-88	384	296	-18%	122%	37%		
	Triangle	209	816	1025	108	727	835	-101	-89	-190	-48%	-11%	-19%		
	Passerelle	210	0	210	92	0	92	-118	0	-118	-56%		-56%		
	APT	175	28	203	0	70	70	-175	42	-133	-100%	150%	-66%		
	CHA	1 094	140	1234	1 485	164	1649	391	24	415	36%	17%	34%		
	ARIA	439	554	993	782	271	1053	343	-283	60	78%	-51%	6%		
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Total	6 878	3 402	10 280	7 012	2 874	9 886	134	-528	-394	2%	-16%	-4%		

Nombre d'heures par catégorie de formation	Afpra	APT	СНА	Essonne Accueil	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	RDV	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	ARIA	Total général	Total général en %
Amélioration prise en charge	49	70	1229	1111	0	0	1003	92	1043	81	140	664	1151	105	578	7316	74%
Autre	0	0	42	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	24	126	206	2%
Méthodologie	0	0	47	0	0	0	207	0	0	7	0	0	0	490	158	909	9%
Sécurité	0	0		0	0	0	189	0	0	0	0	0	0	0	70	259	3%
Techniques de management	0	0	212	0	0	0	47	0	14	0	0	130	42	216	53	714	7%
Utilisation des logiciels métiers	0	0	119	28	14	14	70	0	28	56	0	14	70	0	69	482	5%
Total général	49	70	1649	1139	14	14	1516	92	1099	144	140	808	1263	835	1054	9886	100%

# **5.120**A - Nombre d'heures de stages (Formation) par établissement (suite)

Répartion du nombre d'heures de formation interne et externe		APT	СНА	Essonne Accueil	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	RDV	Oppelia Siège	Тетро	Thylac	Trait d'union	Triangle	ARIA	Total général	Total général en %
Autres formations	0	56	1425	1034	14	14	1432	57	910	116	0	577	675	772	956	8038	81%
Formation interne	49	14	224	105	0	0	84	35	189	28	140	231	588	63	98	1848	19%
Total général	49	70	1649	1139	14	14	1516	92	1099	144	140	808	1263	835	1054	9886	
Formation interne en %	100%	20%	14%	9%	0%	0%	6%	38%	17%	19%	100%	29%	47%	8%	9%	19%	

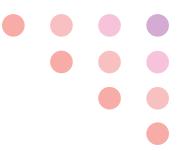
# **5.120**B - COÛT ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR STRUCTURE

Mode de financement de la formation par structure (€)		APT	CHA	Essonne Accueil	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	RDV	Oppelia Siège	Тетро	Thylac	Trait d'union	Triangle	ARIA	Total général	Total général en %
OPCA (Unifaf, tous dispositifs)	2192	3386	11764	11961	407	410	3728	2896	11143	4861	5407	15950	16138	18887	16846	125976	53%
Financement Interne	0	0	31222	10883	0	0	31151	148	7283	0	0	13618	9796	0	7130	111231	47%
Total général	2192	3386	42986	22844	407	410	34879	3044	18426	4861	5407	29568	25934	18887	23976	237207	
% financement interne	0%	0%	73%	48%	0%	0%	89%	5%	40%	0%	0%	46%	38%	0%	30%	47%	

	Afpra	APT	СНА	ssonne Accueil	ΙΔΙ	Kairos	Vautilia	sserelle	RDV	)ppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	ARIA	Total	Total généra
Cout des formations internes (€)				ш			_	Pas								général	en %
Autres formations	0	2753	38075	20505	407	410	32162	1858	8952	4484	0	19460	13700	15802	19605	178173	75%
Formations internes	2192	633	4911	2339	0	0	2717	1186	9474	377	5407	10108	12234	3085	4371	59034	25%
Total général	2192	3386	42986	22844	407	410	34879	3044	18426	4861	5407	29568	25934	18887	23976	237207	
Formation interne en %	100%	19%	11%	10%	0%	0%	8%	39%	51%	8%	100%	34%	47%	16%	18%	25%	

# **5.130 - Congé Formation**

3 périodes de Professionalisation en 2018 1 contrat de Professionalisation en 2018 1 contrat d'Apprentissage en 2018





# Relations professionnelles



# 6.111 - Composition des instances représentatives du personnel au 31/12/2018

#### Le comité d'entreprise

Il est composé de 5 représentants du personnel et de 2 délégués syndicaux :

- Marie LEPINE
- Frédéric EBERST
- Delphine CHASSAGNE
- Pascal CASTEX
- Les deux représentant syndicaux
- Frédéric EBERST (CGT)
- Anne-Claude BARILLOT (FO)

En mars 2016, un nouveau Comité d'Entreprise (CE) a été élu.

Les temps de mission sont organisés et utilisés de diverses manières, soit :

- Des temps de mission « propres » pour le trésorier et le secrétaire. Il faut ajouter à cela du temps pour lire et répondre aux mails des salariés. Il y a aussi un temps de veille informationnelle.
- Un temps consacré à la réception des fournisseurs pour envisager une évolution et des prospectives pour demain. Des débats ont lieu au niveau du CE et avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) présentes lors des rencontres qu'il organise.
- Un temps délégué pour des commissions communication, formation et logement.

#### Le CE se réunit :

- A raison d'une réunion par mois avec la direction générale à Paris
- Une fois par mois pour une réunion de préparation avant chaque rencontre avec la direction générale

Le CE se propose d'aller à la rencontre des établissements d'Oppelia sur tout le territoire, en organisant des CE décentralisés avec ou sans direction générale, afin de faciliter les liens avec l'ensemble des salariés.

Il a également décidé de réorienter le budget de fonctionnement en proposant de la formation à l'ensemble des IRP, dans un but d'améliorer la communication.

Ouelques chiffres concernant les œuvres sociales en 2018 :

- Œuvres sociales été: Chèques Vacances = 51 077,8 € et Chèques Culture = 11245,4 €
- Œuvres sociales Hiver: ILLICADO noël = 63 180 €
- Fonds d'Initiative locale: 970 €
- Fonds de secours exceptionnel : 3 100 € répartis en 8 aides
- 30 cartes naissance, mariage et Pacs achetées

#### Les délégués du personnel dans les différentes structures Oppelia

#### ARIA:

• Titulaires : Bénédicte BRISSET

Danièle TETAZ **Brigitte VEY** 

Suppléants : Cyril PERRONET

Gaëtane REDON

#### Centre Horizon de l'Aisne (CHA):

• Titulaire: Alexandra VAILLANT

• Suppléante : Sandra LAURENT

#### Essonne-Accueil:

• Titulaire: Laurent NOVAK

Titulaire non cadre: Muriel PISSAVY

• Suppléante : Elodie DENIZANNE

#### Le Triangle :

· Titulaire: Johann GARREAU

#### Le Thylac:

• Titulaires: Gaëlle DESCOMBES

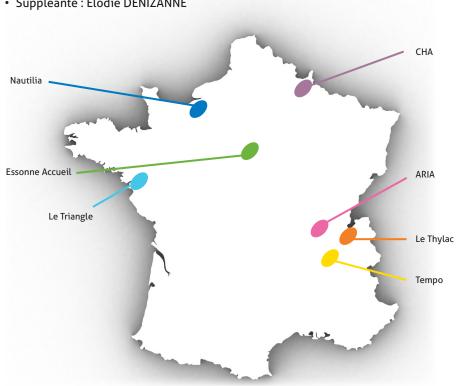
Guillaume RUYS

• Suppléants : Audrey MARNEAU

Maël VINCENT

#### TEMPO:

· Titulaire: Nadia MSYGUIDINE





# **6.112 - Participations aux élections (par collège)**

Pas d'élections de délgués du personnel en 2018

## **6.113 - N**OMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

	Nombre de réuni	ons avec les délég	ués du personnel
	2018	2017	Variation
Essonne Accueil	11	7	-57%
Rose des Vents		10	100%
CHA	0		
Thylac	12	9	-33%
Nautilia	4	10	60%
Passerelle 39	11	6	-83%
Tempo	0		
Trait d'union	10	12	17%
Triangle	5		
Yvelines	0		
Total	53	54	-2%

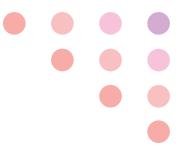
- 4 réunions avec les délégués syndicaux
- 10 réunions du comité d'entreprise

### **6.114 - A**UTRES INFORMATIONS

- Pas de congé d'éducation ouvrière
- 1 accord d'entreprise (prime kilométrique vélo)

# **6.300 - D**IFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels dans l'année	8	6	7	7	12	8	8
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause	1	5	0	1	1	1	1
Nombre de mises en demeures et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée	0	0	0	0	0	0	0





# Autres conditions de vierelevant de l'entreprise

# **7.100 - A**CTIVITÉS SOCIALES

Contribution au financement du comité d'entreprise : 0.2% de la masse salariale (Fonctionnement du CE) Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : 1.25% de la masse salariale (Œuvres salariales).

**7.200 - A**UTRES CHARGES SOCIALES

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (mutelles) hors SS : 326 367 €
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (Vieillesse et prévoyance) hors SS : 1 108 278€

#### Remerciements:

- Camille JACQUES et Ian HADKINSON pour l'élaboration du bilan social 2018, leurs analyses et commentaires,
- Delphine NORBEC, chargée de communication, pour la mise en page,
- Lydia ROCHE, secrétaire de direction, pour le suivi des données relatives à la formation du personnel,
  à l'ensemble des équipes administratives des structures d'Oppelia et leur direction pour la transmission des données.

