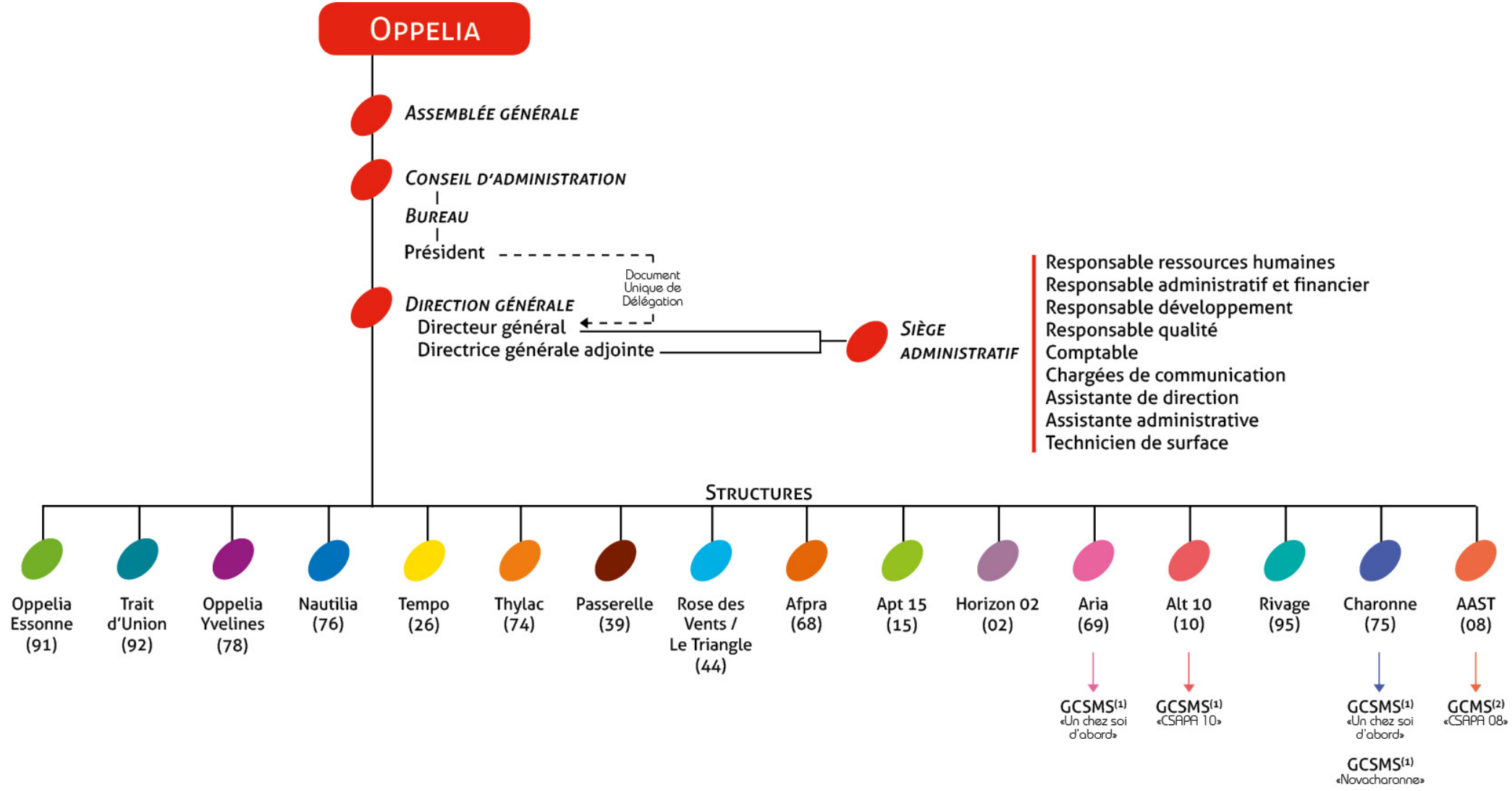
Oppelia
Bilan Social 2019

20 avenue Daumesnil - 75012 PARIS
Tél : 01 43 44 14 14
contact@oppelia.fr - www.oppelia.fr



(1) Groupement de Coopération Social et Médico-Social
(2) Groupement de Coopération Médico-Social

Édito

Cette nouvelle édition du bilan social, élaborée en pleine crise sanitaire liée au COVID 19, est certainement le dernier conforme à la forme établie par le décret n°77-1354 du 8 décembre 1977. La lecture de ce bilan en plein confinement-déconfinement nous oblige déjà à faire une gymnastique entre un passé qui semble définitivement révolu et un avenir encore incertain. En effet, le bilan social 2020 ne pourra faire l'impasse sur des événements qui ont bouleversé les conditions de travail de l'ensemble du personnel d'Oppelia. Nous interrogerons des sujets certes déjà existants mais dont les enjeux auront été revisités, ils porteront sur une nouvelle analyse de l'absentéisme, l'impact des contraintes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, le télétravail, l'évolution des pratiques professionnelles, l'utilisation du numérique, les mesures de prévention du COVID…

Le bilan social 2019 n'est pas impacté par cette crise. Il accueille les personnels de Charonne, ALT, Rivage et AAST dont les données ont été intégrées pour la première fois.
Un bilan social vise à établir et alimenter un dialogue social au sein de toute organisation employant plus de 300 salariés. Celui d'Oppelia présente non seulement les données globales mais également celles de chacune des structures qui la compose. Cette présentation existante depuis 2012 a pour objectif de favoriser le dialogue au sein de chaque structure.
Les dernières élections des instances représentatives du personnel viennent également renforcer la possibilité de ce dialogue social au plus près des préoccupations des salariés. Deux années de travail au sein de la commission des Ressources Humaines, du collège de direction puis dans le cadre des négociations avec les syndicats représentatifs au sein d'Oppelia ont permis de construire un paysage favorisant des échanges constructifs tant au niveau local que national avec un Comité Social et Economique unique et des représentants de proximité au sein de chaque structure.
J'invite l'ensemble du personnel d'Oppelia, les directions, les représentants de proximité, les membres du CSE à s'emparer de cet outil et de mettre en musique le dialogue social au sein d'Oppelia et de ses structures.

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

Sommaire

1 > Emploi

1.100 Effectif total au 31/12/2019 6
1.100a effectif total en équivalent temps plein au 31/12/2019 7
1.110b Distinction Cadre/Non Cadre - Par établissement 8
1.110c Distinction Cadre/Non Cadre - Comparaison N/N-1 9
1.112 Effectif permanent 10
1.113 Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée 11
1.114 Effectif mensuel moyen de l'année considérée 12
1.115 Répartition par sexe de l'effectif total 13
1.116 Répartition par âge de l'effectif total 14
1.116a Taux d'emploi des salariés de 55 ans et + 15
1.117 Répartition de l'effectif selon l'ancienneté 16
1.118 Répartition de l'effectif total selon la nationalité 17
1.119 Répartition de l'effectif total au 31/12/2018 et au 31/12/2019 selon une structure de qualification détaillée 17
1.119a Répartition de l'effectif total au 31/12/2019 selon les établissements 18
1.200 Travailleurs externes 19
1.311 Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée 20
1.312 Nombre total d'embauches 20
1.411 Total des départs 21
1.411a Total des départs par établissements 21
1.412 Nombre de départs en fonction des motifs 22
1.412a Nombre de départs en fonction des motifs, par établissements 23
1.413 Promotions 24
1.500 Salariés handicapés au 31/03/2019 24
1.610 Nombre de journées d'absence (par catégorie) 25
1.610a Nombre de journées d'absence par établissement 26
1.620 Nombre de journées théoriques travaillées 27
1.630 Nombre d'absence par typologie 27
1.640 Absence maladie en fonction du nombre de jours 28
1.650 Nombre de jours en fonction du type d'absence 29
1.660 Absentéisme en fonction de l'établissement 30

2 > Rémunérations et charges

2.111 Rémunération moyenne mensuelle 32
2.112 Grille des rémunérations 2019 33
2.114 Hierarchie des rémunérations au 31/12/2018 et au 31/12/2019 (Toutes catégories confondues) 34
2.115 Heures supplémentaires et complémentaires 34
2.200 Charges accessoires 35
2.210 Montant des versements extérieurs 35

3 > Santé et sécurité au travail

3.110 Taux de fréquence et taux de gravité d'accidents de travail 37
3.120 Nombre d'AT et nombre de jours d'absence AT 37
3.121 Taux de cotisations AT 37

4 > Autres conditions de travail

4.110 Durée et aménagement du temps de travail 39
4.200 Nombre de salariés employés à temps partiel 40
4.300 Nombre moyen de jours de congés annuels pris au cours de l'année 41
4.400 Participation aux commissions 41

5 > Formation

5.110 Formation, informations générales 43
5.120 Nombre d'heures de stages (Formation) 44
5.120a Nombre d'heures de stages pour les non cadres par établissement 45
5.120b Nombre d'heures de stages pour les cadres par établissement 46
5.120c Nombre d'heures de stages total par établissement 47
5.120d Nombre d'heures de stages par catégorie par établissement 48
5.120e Coût et financement de la formation par structure 48
5.130 Congé Formation 50

6 > Relations profesionnelles

6.111 Composition des instances représentatives du personnel au 31/12/2019 52
6.112 Participations aux élections (par collège) 53
6.113 Nombre de réunions 53
6.114 Autres informations 53
6.200 Différends concernant l'application du droit du travail 53

7 > Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.100 Activités sociales 55
7.200 Autres charges sociales 55

1

Emploi

1.100 - Effectif total au 31/12/2019

Effectif en nombre de personnes	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	Ipt	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	Apt	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2018	Variation
Administration-Gestion	5	3	6	8	**1**	3	5	1	2	7	5	**2**	-	**6**	6	13	3	3	3	82	66	24,24%
Educatif-Pédagogique	15	12	16	1	**1**	15	16	10	1	9	11	**5**	4	**5**	17	49	7	2	3	199	136	46,32%
Psychologique Paramédical	7	14	11	-	**1**	7	9	3	2	7	11	**8**	2	**13**	16	19	8	7	2	147	95	54,74%
Services Généraux	3	3	10	1	-	1	4	7	-	1	1	-	-	**1**	2	1	1	1	-	37	31	19,35%
Médecins Pharmaciens	3	3	3	-	-	4	3	-	-	3	5	**3**	2	**4**	5	8	6	4	2	58	39	48,72%
Cadres Encadrants	2	4	3	2	**1**	2	3	3	-	2	1	**1**	1	**2**	5	13	2	1	-	48	31	54,84%
Total	35	39	49	12	**4**	32	40	24	5	29	34	**19**	9	**31**	51	103	27	18	10	571	398	43,47%

Ipt	
2018	2019
9	4

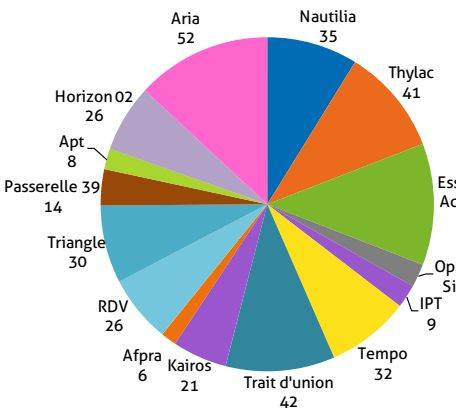
Passerelle	
2018	2019
14	19

Horizon	
2018	2019
26	31

Ce tableau recense le personnel présent au 31 décembre 2019 quelque soit le statut contractuel ou le temps de travail. Il montre l'impact des fusions 2018, le personnel de ces nouvelles structures ayant été intégré dans le bilan social à partir de 2019.

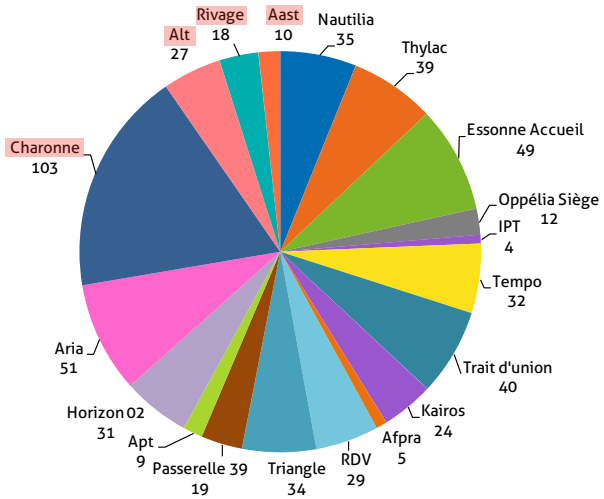
On constate une évolution de 43% du personnel présent au 31 décembre 2019. Cette évolution s'explique en grande partie par les 158 salariés des associations entrantes mais également par une augmentation du personnel dans certaines structures existantes. En effet, à périmètre constant l'effectif a augmenté de 3.77% avec des tendances différentes en fonction des structures. On pourra souligner l'augmentation significative pour la Loire-Atlantique qui inclut le Triangle et la Rose des vents (+7), Horizon et Passerelle, dont les effectifs augmentent de 5 personnes sur la période. Nous pouvons également mentionner la diminution du personnel d'IPT (- 5 personnes), le personnel d'IPT et ses activités ayant rejoint la structure Kairos.
Les effectifs de Charonne, ALT, Rivage et AAST représentent 27.7% des effectifs d'Oppelia au 31 décembre 2019.

Rappel Oppelia 2018 - 398 salariés



Oppelia 2019 - 571 salariés

Nouvelles structures 2019



1.100A - Effectif total en équivalent temps plein au 31/12/2019

Effectif en ETP (Equivalent Temps Plein)	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Effectif au 31/12/19	Effectif au 31/12/18	Evolution en % par rapport à 2018
Administration-Gestion	5	3	5,2	7,4	0,8	2,71	4,53	1	2	6	3,88	1,89	-	6	4,53	11,81	3	2,73	2,6	74,08	59,1	25,35%
Educatif-Pédagogique	14,2	10,9	14,9	0,3	1	14,39	15,5	10	0,9	7,01	10,49	4,09	3	5	15,5	43,72	6	2	3	181,9	127,99	42,12%
Psychologique Paramédical	6,09	10,23	8,38	-	0,69	5,74	7,5	2,03	2	5,97	9,65	6,37	1,3	10,5	12,73	14,61	5,4	4,4	1,8	115,39	76,41	51,01%
Services Généraux	1,78	2,75	7,83	0,17	-	0,69	4	4,7	-	0,63	0,67	-	-	0,46	1,36	1	0,26	0,43	-	26,73	22,82	17,13%
Médecins Pharmaciens	1,09	1,67	2,03	-	-	2,04	1,8	-	-	2,47	2,6	1,17	0,55	2,3	2,26	3,38	0,65	1,14	0,41	25,56	20,86	22,53%
Cadres Encadrants	2	4	3	2	0,5	2	3	2,8	-	1,86	1	1	1	2	4,6	12,1	2	1	-	45,86	29,86	53,58%
Total	30,16	32,55	41,34	9,87	2,99	27,57	36,33	20,53	4,9	23,94	28,29	14,52	5,85	26,26	40,98	86,62	17,31	11,7	7,81	469,52	337,04	39,31%
Proportion ETP	6%	7%	9%	2%	1%	6%	8%	4%	1%	5%	6%	3%	1%	6%	9%	18%	4%	2%	2%			

Effectif en ETP par sexe	2018		2019		Evolution en % par rapport à 2018	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Administration-Gestion	8,7	50	10,35	63,73	18,97%	27,46%
Educatif-Pédagogique	45	83	62,87	119,03	39,71%	43,41%
Psychologique Paramédical	13	63	22,39	93	72,23%	47,62%
Services Généraux	15	7,4	17,76	8,97	18,40%	21,22%
Médecins Pharmaciens	7,8	13	11,18	14,38	43,33%	10,62%
Cadres Encadrants	13	17	16,8	29,06	29,23%	70,94%
Total	102,5	233,4	141,35	328,17		
Proportion H/F	31%	69%	30%	70%		

Effectif en ETP par statut	2018		2019		Evolution en % par rapport à 2018	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
Administration-Gestion	7,6	52	15,66	58,42	106,05%	12,35%
Educatif-Pédagogique	13	115	12,5	169,4	-3,85%	47,30%
Psychologique Paramédical	34	42	56,89	58,5	67,32%	39,29%
Services Généraux	0	23	-	26,73	-	16,22%
Médecins Pharmaciens	21	0	25,56	-	21,71%	-
Cadres Encadrants	30	0	45,86	-	52,87%	-
Total	105,6	232	156,47	313,05		
Proportion cadre / non cadre	31%	69%	33%	67%		

La comparaison entre le nombre d'ETP (équivalent temps plein) et le nombre de personnes salariées permet de rappeler l'importance du recours au temps partiel à Oppelia, caractéristique du secteur médico-social. L'association emploie 571 salariés pour 469 ETP, contre 398 salariés pour 337 ETP, soit un ratio équivalent sur les deux années.

Cet indicateur permet également de relativiser les données entre les structures d'Oppelia.
Cette année, nous avons utilisé l'ETP pour gommer l'effet taille des structures pour certaines données.

La proportion d'hommes et de femmes reste similaire à celle de l'an dernier ce qui signifie que la représentation H/F au sein des dernières structures fusionnées était à peu près la même que celle d'Oppelia.

1.110b - Distinction Cadre/Non Cadre - Par établissement

	Nautilia		Thylac		Essonne		Oppelia Siège		Ipt		Tempo		Trait d'union		Kairos		Afpra		La Rose des Vents	
	Cadre	**Non Cadre**	Cadre	Non Cadre	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	**2**	**3**	-	3	1	5	6	2	-	1	**1**	**2**	-	5	-	1	-	2	-	7
Educatif-Pédagogique	**4**	**11**	-	12	2	14	1	-	1	-	**2**	**13**	1	15	-	10	-	1	-	9
Psychologique Paramédical	**3**	**4**	3	11	7	4	-	-	1	-	**4**	**3**	6	3	2	1	2	-	3	4
Services Généraux	**-**	**3**	-	3	-	10	-	1	-	-	**-**	**1**	-	4	-	7	-	-	-	1
Médecins Pharmaciens	**3**	**-**	3	-	3	-	-	-	-	-	**4**	**-**	3	-	-	-	-	-	3	-
Cadres Encadrants	**2**	**-**	4	-	3	-	2	-	1	-	**2**	**-**	3	-	3	-	-	-	2	-
Total	**14**	**21**	10	29	16	33	9	3	3	1	**13**	**19**	13	27	5	19	2	3	8	21

2018		2019	
Cadre	**Non Cadre**	**Cadre**	**Non Cadre**
11	24	14	21

2018		2019	
Cadre	**Non Cadre**	**Cadre**	**Non Cadre**
11	21	13	19

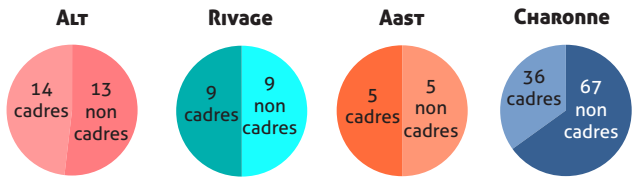
	Triangle		Passerelle		Apt		Horizon		Aria		Charonne		Alt		Rivage		Aast	
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre
Administration-Gestion	-	5	-	2	-	-	1	5	-	6	4	9	1	2	-	3	1	2
Educatif-Pédagogique	2	9	-	5	-	4	-	5	1	16	-	49	-	7	-	2	-	3
Psychologique Paramédical	5	6	3	5	1	1	6	7	9	7	11	8	4	4	4	3	2	-
Services Généraux	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2	-	1	-	1	-	1	-	-
Médecins Pharmaciens	5	-	3	-	2	-	4	-	5	-	8	-	6	-	4	-	2	-
Cadres Encadrants	1	-	1	-	1	-	2	-	5	-	13	-	2	-	1	-	-	-
Total	13	21	7	12	4	5	13	18	20	31	36	67	13	14	9	9	5	5

1.110c - Distinction Cadre/Non Cadre - Comparaison N/N-1

	Total 2019			Total 2018			Comparaison 2019/2018	
Distinction Cadre/Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Total	Cadre	Non Cadre	Total	Variation Cadre	Variation Non Cadre
Administration-Gestion	17	65	82	8	58	66	112,50%	12,07%
Educatif-Pédagogique	14	185	199	14	122	136	0,00%	51,64%
Psychologique Paramédical	76	71	147	46	49	95	65,22%	44,90%
Services Généraux	-	37	37	-	31	31	-	19,35%
Médecins Pharmaciens	58	-	58	39	-	39	48,72%	-
Cadres Encadrants	48	-	48	31	-	31	54,84%	-
Total	213	358	571	138	260	398	54,35%	37,69%

La comparaison sur l'année N / N-1 est difficile à appréhender du fait de la fusion avec 4 nouveaux établissements et donc 173 personnes supplémentaires. On note une augmentation du taux d'encadrement qui s'explique par un nombre équivalent de cadres et de non cadres dans 3 des établissements avec lesquels Oppelia (50%) a récemment fusionné.
L'établissement Charonne a la même répartition de cadres/ non cadres qu'Oppelia. (35%)

Le nombre de cadres dans la catégorie «Administration-Gestion augmente considérablement : On passe de 8 cadres à 17 cadres soit 9 de plus qu'en 2018. Cette hausse s'explique par la fusion (+ 6 postes) avec 4 nouveaux établissements et par la transformation de 3 postes non cadres en cadres (+2 à Nautilia et +1 à Tempo). Ces transformations s'inscrivent dans une démarche de promotion du personnel.



1.112 - Effectif permanent

	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	**Trait d'union**	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	**Triangle**	Passerelle	APT	Horizon	**Aria**	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Effectif au 31/12/19	Effectif au 31/12/18	Variation
Administration-Gestion	4	3	6	7	1	3	**5**	1	2	6	**5**	2	-	6	**5**	10	1	2	3	72	56	28,57%
Educatif-Pédagogique	14	11	13	-	1	13	**13**	6	1	6	**11**	3	3	4	**16**	35	6	1	3	160	113	41,59%
Psychologique Paramédical	5	12	10	-	1	7	**5**	3	2	6	**7**	4	2	8	**11**	16	7	6	2	114	86	32,56%
Services Généraux	3	2	10	-	-	1	**4**	4	-	1	**1**	-	-	1	**2**	1	1	1	-	32	27	18,52%
Médecins Pharmaciens	3	3	3	-	-	4	**2**	-	-	3	**3**	3	2	4	**5**	7	6	4	2	54	31	74,19%
Cadres Encadrants	2	4	3	2	1	2	**3**	3	-	2	**1**	1	1	2	**5**	12	2	1	-	47	29	62,07%
Total	31	35	45	9	4	30	**32**	17	5	24	**28**	13	8	25	**44**	81	23	15	10	479	342	40,06%

Trait d'union	
2018	2019
36	32

Triangle	
2018	2019
20	28

Aria	
2018	2019
39	44

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

L'effectif permanent du Triangle est plus important du fait d'un grand nombre de recrutements au cours de l'année 2018.
Pour ce qui est du Trait d'Union, on observe a contrario une baisse de l'effectif sur 2019 qui s'explique par un grand nombre de départs en cours d'année.
Pour Aria, l'augmentation s'explique par une reprise de salariés d'une autre association courant 2018.

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

	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	CDD au 31/12/19	CDD au 31/12/18	Variation en %
Administration-Gestion	1	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	3 1	1	1	-	11	5	120,00%
Educatif-Pédagogique	-	-	1	1	-	3	-	1	-	1	-	1	-	-	2	6	1	-	-	17	11	54,55%
Psychologique Paramédical	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	3 1	1	1 1	2 1	-	15	3	400,00%
Services Généraux	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	-	
Médecins Pharmaciens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	3	1	200,00%
Cadres Encadrants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-100,00%
Total	1	1	1	2	-	3	1	4	-	2	3	2	-	1	7	13	4	5	-	50	21	138,10%
Proportion par structure en %	2,86	2,56	2,04	16,67	-	9,38	2,5	16,67	-	6,9	8,82	10,53	-	3,23	13,73	12,62	14,81	27,78	-			

Ce tableau indique les personnels titulaires d'un contrat à durée déterminée présents dans l'effectif au 31 décembre.

Le nombre de titulaires de contrats à durée déterminée est en augmentation par rapport à 2018. La proportion de salariés en CDD au sein d'Oppelia est de 8% en 2019, et de 5% en 2018. Parmi les 50 CDD, pour 28 d'entres eux, le motif est le remplacement, pour 19 d'entre eux l'embauche est lié à une augmentation temporaire d'activité, 3 sont liés à des contrats uniques d'insertion (CUI).

Au 31 décembre 2019, Oppelia compte 9 salariés stagiaires.

Total 2019 : 50 CDD - Proportion de salariés en CDD soit 8,75%

- CDD Accroissement Temporaire d'Activités
- CDD Remplacement
- CUI (Contrat Unique d'Insertion)

1.114 - Effectif mensuel moyen de l'année considérée

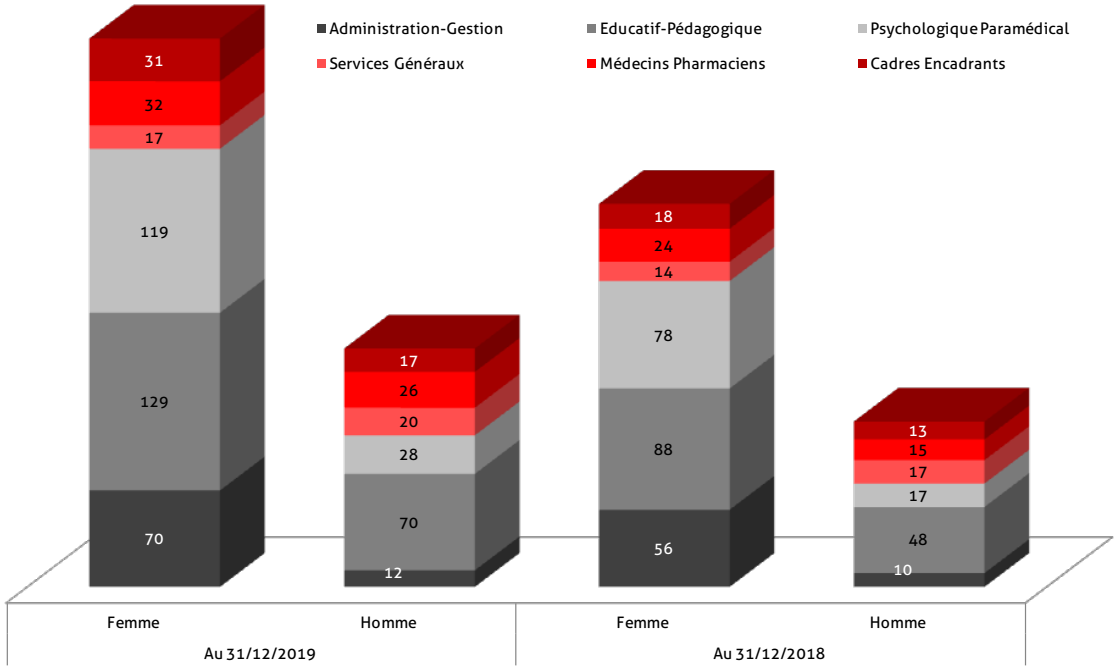
Effectif mensuel moyen au 31/12	Nautilia		Thylac		Essonne		Oppelia Siège		IPT		Tempo		Trait d'union		Kairos		Afpra		La Rose des Vents	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Admin. Gestion	4,41	4,25	4	3,33	6,33	6	6	7,83	2	1,67	3,5	3,67	5	5,16	2,67	1	2	2	6,83	6,25
Educatif Pédagogique	14,08	15,83	14,17	13,91	14,5	15,75	-	0,25	4	2,66	13,51	14,58	19,49	17,33	7,57	8,25	2	1	8,74	7,65
Psychologique Paramédical	7	6,92	11,67	13,17	11	10,92	-	-	2	1,5	7	7	7,67	8,73	4	3	2	2,67	6,24	7,08
Services Généraux	3	3	2,76	2,75	10,58	10	-	0,67	-	-	1	1	4,4	4,83	5,67	5,58	-	-	1	1
Médecins Pharmaciens	2,25	3	3	3	3,75	3,08	-	-	-	-	4	4	3,91	3,5	-	-	-	-	3,33	3
Cadres Encadrants	2,09	2	2,58	4	2,67	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	0,08	-	2	2
Total	32,83	35	38,18	40,16	48,83	48,75	8	10,75	9	6,83	31,01	32,25	43,47	42,55	21,91	20,83	6,08	5,67	28,14	26,98

Effectif mensuel moyen au 31/12 (suite)	Triangle		Passerelle		APT		Horizon		Aria		Charonne		Alt		Rivage		Aast		Effectif moyen 2018	Effectif moyen 2019	Variation
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019			
Admin. Gestion	4,5	5	2	2,08	0,25	-	7,25	6,33	6,83	6,66	NC	13,83	NC	2,67	NC	3,16	NC	3	63,57	83,89	31,96%
Educatif Pédagogique	12,48	12,24	2,33	4,58	3	4	2,83	4,92	17,08	17,41	NC	47,25	NC	6,75	NC	1,58	NC	3	135,78	198,94	46,52%
Psychologique Paramédical	7,92	9,26	5,08	7,41	2	2	8,5	11,49	12,84	15,24	NC	20,83	NC	7,5	NC	6,5	NC	2	94,92	143,22	50,88%
Services Généraux	1	1	-	-	-	-	1	1	2	2	NC	1,75	NC	1	NC	1,08	NC	-	32,41	36,66	13,11%
Médecins Pharmaciens	3,41	3,84	3	3,08	2	2	3,5	4	7	5,42	NC	7,92	NC	6	NC	4	NC	2	39,15	57,84	47,74%
Cadres Encadrants	1	1	1	1	1	1	2	2	7	5,75	NC	13,5	NC	2	NC	1	NC	-	31,42	49,25	56,75%
Total	30,31	32,34	13,41	18,15	8,25	9	25,08	29,74	52,75	52,48		105,08		25,92		17,32		10	397,25	569,8	43,44%

1.115 - Répartition par sexe de l'effectif total

Répartition par sexe de l'effectif total	Au 31/12/2019		Au 31/12/2018		Variation Femme	Variation Homme
	Femme	Homme	Femme	Homme		
Administration-Gestion	70	12	56	10	25,00%	20,00%
Educatif-Pédagogique	129	70	88	48	46,59%	45,83%
Psychologique Paramédical	119	28	78	17	52,56%	64,71%
Services Généraux	17	20	14	17	21,43%	17,65%
Médecins Pharmaciens	32	26	24	15	33,33%	73,33%
Cadres Encadrants	31	17	18	13	72,22%	30,77%
Total	398	173	278	120	43,17%	44,17%

La répartition Hommes/ Femmes au sein d'Oppelia reste identique à celle de 2018. La féminisation est toujours importante chez le personnel administratif, le personnel paramédical et le personnel encadrant. Cette féminisation est propre au secteur. 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	3	13	15	34	9	5	3
Educatif-Pédagogique	5	81	61	37	8	5	2
Psychologique Paramédical	4	48	46	24	15	6	4
Services Généraux	2	2	8	11	10	3	1
Médecins Pharmaciens	-	4	9	11	9	14	11
Cadres Encadrants	-	3	15	18	7	4	1
Total	14	151	154	135	58	37	22
	2%	26%	27%	24%	10%	6%	4%
rappel 2018	2%	26%	30%	23%	10%	7%	3%
rappel 2017	3%	23%	30%	24%	11%	6%	3%

La répartition par âge des salariés reste stable par rapport aux années précédentes. On constate toutefois une légère baisse du pourcentage des salariés de moins de 45 ans (27% contre 30% en 2018).

Le nombre de jeunes de moins de 26 ans reste faible (2% de l'effectif). Le ratio de salariés seniors (55 ans et plus) est de 20%, stable par rapport aux années précédentes.

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

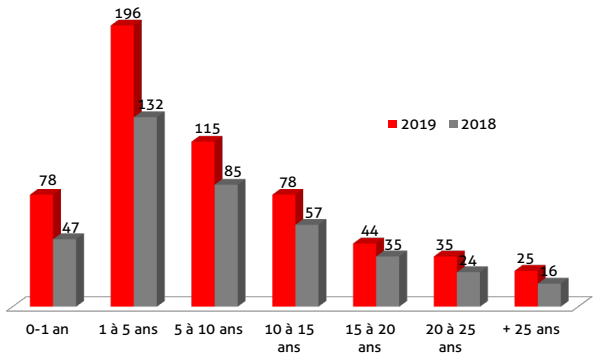
	Administration-gestion	Educatif-pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médecins Pharmaciens	Cadres encadrants	Total
Salariés de + de 55 ans (au 31/12)	17	15	25	14	34	12	117
% 55+ /effectif total au 31/12	21%	8%	17%	38%	59%	25%	20%
Cadre	2	1	7	-	24	8	42
Non Cadre	8	8	11	11	-	-	38
Homme	1	4	4	6	12	3	30
Femme	9	4	14	5	12	5	49

Comparaison 2018/2019	Administration-gestion		Educatif-pédagogique		Psychologique Paramédical		Services généraux		Médecins Pharmaciens Médecins		Cadres encadrants		Total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Salariés de + de 55 ans (au 31/12)	12	17	9	15	16	25	9	14	23	34	7	12	76	117
% 55+ /effectif total au 31/12	15%	21%	7%	8%	19%	17%	33%	38%	59%	59%	24%	25%	20%	20%

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.
On note une augmentation des + de 55 ans au sein des services généraux.

1.117 - Répartition de l'effectif selon l'ancienneté

	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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Administration-Gestion	8	8	17	21	13	15	8	13	10	12	8	9	2	4
Educatif-Pédagogique	19	33	46	76	33	37	17	22	6	10	8	15	5	6
Psychologique Paramédical	8	28	35	44	18	28	15	21	8	10	5	5	6	11
Services Généraux	3	5	8	10	7	7	9	8	2	5	1	1	1	1
Médecins Pharmaciens	7	3	16	29	5	12	2	5	7	5	1	3	1	1
Cadres Encadrants	2	1	10	16	9	16	6	9	2	2	1	2	1	2
Total	47	78	132	196	85	115	57	78	35	44	24	35	16	25
Variation 2018/2019	65,96%		48,48%		35,29%		36,84%		25,71%		45,83%		56,25%	



Le pourcentage de salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté est de 68%. Par contre la proportion de salariés avec une présence de plus de 15 ans est en forte augmentation.

On peut noter de fortes variations entre les établissements ; des établissements comme Kairos, Tempo ou Horizon ont plus de 60% de leur personnel avec une ancienneté supérieure à 5 ans alors, qu'à l'inverse Thylac, la Rose des Vents et le Trait d'union ont plus de 60% de leurs personnels avec moins de 5 ans d'ancienneté.

Selon l'ancienneté au 31/12/2019	Nautilia	Le Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Le Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Total
0-1 an	5	10	4	2	-	2	4	-	-	2	9	1	-	4	4	17	4	2	-	78
1 à 5 ans	9	16	19	2	2	8	21	5	3	14	7	5	2	5	14	35	9	14	-	196
5 à 10 ans	10	7	9	2	4	6	5	12	1	5	4	5	3	3	11	20	8	-	4	115
10 à 15 ans	5	5	8	1	1	5	6	3	1	1	4	2	1	3	11	17	3	-	1	78
15 à 20 ans	2	1	3	1	1	4	1	1	1	2	2	1	2	6	7	5	2	-	1	44
20 à 25 ans	3	2	2	-	1	4	3	-	-	2	3	-	-	2	2	5	1	-	2	35
20 à 25 ans	1	-	2	1	-	3	2	-	-	-	1	-	-	3	3	4	-	2	2	25

1.118 - Répartition de l'effectif total selon la nationalité

	Française	Communauté Euro-péenne	Hors communauté
Administration-Gestion	82	-	-
Educatif-Pédagogique	198	-	1
Psychologique Paramédical	146	-	1
Services Généraux	30	-	7
Médecins Pharmaciens	57	1	-
Cadres Encadrants	47	-	1
Total	560	1	10

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

Répartition de l'effectif total au 31/12/2018 et au 31/12/2019 selon une structure de qualification détaillée	2018 Cadre		2019 Cadre		2018 Non Cadre		2019 Non cadre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administration-Gestion	6	2	13	4	50	8	57	8
Educatif-Pédagogique	12	2	12	2	76	46	117	68
Psychologique Paramédical	35	11	60	16	43	6	59	12
Services Généraux	-	-	-	-	14	17	17	20
Médecins Pharmaciens	24	15	32	26	-	-	-	-
Cadres Encadrants	18	13	31	17	-	-	-	-
Total	95	43	148	65	183	77	250	108

Avant de commenter les résultats de ces tableaux, il convient de rappeler que la catégorie « cadre » comprend les directeurs, les chefs de service, les médecins, les psychologues ainsi que quelques salariés ne faisant partie d'aucune de ces catégories mais bénéficiant du statut de cadre. La proportion de femmes cadres a augmenté de 3% par rapport à l'année 2018.

1.119a - Répartition de l'effectif total au 31/12/2018 selon les établissements

	Cadre		Non Cadre		%	%
	Femme	Homme	Femme	Homme	CADRES	FEMMES
Nautilia	10	4	18	3	40%	80%
Thylac	5	5	22	7	26%	69%
Essonne-Accueil	10	6	24	9	33%	69%
Oppelia Siège	7	2	2	1	75%	75%
Ipt	3	-	1	-	75%	100%
Tempo	10	3	12	7	41%	69%
Trait d'union	8	5	17	10	33%	63%
Kairos	3	2	9	10	21%	50%
Afpra	2	-	3	-	40%	100%
Rose des Vents	4	4	13	8	28%	59%
Triangle	10	3	11	10	38%	62%
Passerelle	6	1	10	2	37%	84%
Apt	3	1	3	2	44%	67%
Horizon	8	5	17	1	42%	81%
Aria	15	5	24	7	39%	76%
Charonne	27	9	41	26	35%	66%
Alt	7	6	11	3	48%	67%
Rivage	5	4	9	-	50%	78%
Aast	5	-	3	2	50%	80%
Total	148	65	250	108	37%	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 (75%), quand d'autres structures en comptent relativement peu (Thylac et Rose des vents).

La répartition par genre est aussi très variable d'une structure à l'autre. On note une forte féminisation au sein d'Oppelia et notamment à l'Afpra, Ipt et Passerelle.

1.200 - Travailleurs externes

	2017	2018	2019	Variation
Nombre de salariés MAD appartenant à une entreprise extérieure(hors intérim)	3	5	6	33%
Nombre de stagiaires rémunérés au cours de l'année	17	12	23	65%
Nombre d'heures salariés extérieurs (hors MAD)	7568	6953	ND	

Ces données regroupent l'ensemble des personnels qui ne sont pas salariés d'Oppelia. 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	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Total embauche CDI 2019	Total embauche CDI 2018	Variation 2018/2019
Administration-Gestion	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	4	6	-33,33%
Educatif-Pédagogique	1	1	-	-	-	-	2	2	-	2	-	-	1	1	1	10	-	1	-	22	14	57,14%
Psychologique Paramédical	1	2	1	-	-	-	3	-	-	1	1	2	-	4	2	2	-	-	-	19	6	216,67%
Services Généraux	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	-25,00%
Médecins Pharmaciens	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	4	7	-42,86%
Cadres Encadrants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	-50,00%
Total	2	4	1	2	-	-	7	3	-	3	1	2	1	5	4	15	2	1		53	39	35,90%

1.312 Nombre total d'embauches par type de contrat

	Total embauche	dont - de 25 ans	Nombre CDD	Nombre CDI
Administration-Gestion	28	2	24	4
Educatif-Pédagogique	61	2	39	22
Psychologique Paramédical	47	1	28	19
Services Généraux	22	1	19	3
Médecins Pharmaciens	23	-	19	4
Cadres Encadrants	1	-	-	1
Total	182	6	129	53

Le nombre d'embauches est en hausse par rapport à 2018 (182 embauches contre 168). La proportion de jeunes recrutés est en hausse avec 6 salariés de moins de 25 ans recrutés contre 3 l'année précédente. On observe que le recours aux CDD est important au sein d'Oppelia (+70% des embauches se sont faites en CDD. Il faut tout de même noter une forte augmentation des embauches en CDI.

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

1.411 - Total des départs

	2018			2019			Variation 2018/2019
	Cadre	Non Cadre	Total	Cadre	Non Cadre	Total	
Administration-Gestion	-	15	15	2	17	19	27%
Educatif-Pédagogique	1	32	33	3	35	38	15%
Psychologique Paramédical	5	7	12	4	14	18	50%
Services Généraux	-	9	9	-	10	10	11%
Médecins Pharmaciens	8	-	8	10	-	10	25%
Cadres Encadrants	4	-	4	3	-	3	-25%
Total	18	63	81	22	76	98	20,99%

Le nombre de départs est en hausse par rapport à l'année passée.
On constate une augmentation des embauches en CDD ce qui peut expliquer aussi la hausse des départs (36 CDD en 2019 contre 21 en 2018). Les motifs de ces départs seront analysés plus loin.
Cette hausse des départs touche toutes les catégories de personnels sauf le personnel encadrant.

1.411a - Total des départs par établissement

	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Total 2019	Rappel total 2018	Variation 2018/2019
Administration-Gestion	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	1	-	3	3	3	3	2	-	19	15	26,67%
Educatif-Pédagogique	3	6	1	-	3	-	5	3	-	2	3	-	-	-	1	10	-	1	-	38	33	15,15%
Psychologique Paramédical	1	2	1	-	1	-	1	-	1	1	1	-	-	-	2	6	1	-	-	18	12	50,00%
Services Généraux	-	2	-	-	1	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	10	9	11,11%
Médecins Pharmaciens	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	2	1	-	-	2	1	-	-	-	10	8	25,00%
Cadres Encadrants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	3	4	-25,00%
Total	4	11	3	1	5	1	12	4	1	4	6	2	-	3	10	23	4	4	-	98	81	20,99%

1.412 - Nombre de départs en fonction des motifs

Total des départs	Démissions		Licenciements		*Dont autres causes qu'économiques*		Départ période d'essai		Départ Fin CDD		Retraite/Pré-Retraite		Décés		Autres Causes de départ		Total 2018	Total 2019
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019		
Administration-Gestion	3	5	-	1	-	1	-	-	11	9	-	1	-	-	-	2	14	18
Educatif-Pédagogique	7	8	-	6	-	3	1	1	18	14	2	-	-	-	5	9	33	38
Psychologique Paramédical	1	3	2	1	2	-	-	-	6	8	3	2	-	1	1	4	13	19
Services Généraux	-	1	3	-	3	-	-	-	5	8	1	1	-	-	-	-	9	10
Médecins Pharmaciens	3	2	1	-	1	-	-	2	4	6	-	-	-	-	-	-	8	10
Cadres Encadrants	-	2	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	3
Total	14	21	8	9	8	4	1	3	44	45	6	4	-	1	8	15	81	98
	17%	21%	10%	9%			1%	3%	54%	46%	7%	4%	0%	1%	10%	15%		

On observe qu'il n'y a pas beaucoup de départs liés à des ruptures de période d'essai (3/98), ce qui laisse présager que les recrutements sont bons et que l'intégration se passe bien au sein d'Oppelia.

On note tout de même une augmentation des démissions et des ruptures conventionnelles.
Le nombre de démissions représentent 20% des causes de départ.

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-Re-traite	Décés	Autres Causes de départ	Total 2019	Rappel total 2018	Variation 2018/2019
Nautilia	1	1	1	-	-	1	-	1	4	6	-33,33%
Thylac	2	-	-	-	8	-	-	1	11	8	37,50%
Essonne-Accueil	-	-	-	-	1	-	-	2	3	12	-75,00%
Oppelia Siège	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	100,00%
Ipt	-	4	-	-	1	-	-	-	5	-	100,00%
Tempo	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	0,00%
Trait d'union	1	1	1	1	6	1	-	2	12	11	9,09%
Kairos	1	-	-	-	3	-	-	-	4	6	-33,33%
Afpra	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	0,00%
Rose des Vents	-	-	-	-	4	-	-	-	4	6	-33,33%
Triangle	-	-	-	-	5	-	-	1	6	12	-50,00%
Passerelle	-	-	-	-	2	-	-	-	2	2	0,00%
Apt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-100,00%
Horizon	2	-	-	-	1	-	-	-	3	3	0,00%
Aria	3	1	1	1	3	1	1	-	10	12	-16,67%
Charonne	10	1	1	1	5	1	-	5	23	-	-
Alt	-	-	-	-	3	-	-	1	4	-	-
Rivage	1	-	-	-	3	-	-	-	4	-	-
Aast	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	21	9	5	3	45	4	1	15	98	81	20,99%

Dans la structure Charonne on note 10 démissions dont 5 concernent des salariés dont l'ancienneté est de - 5ans.
Le turn-over s'explique en grande partie par l'embauche de CDD puisque 46% des départs sont liés à des fins de contrat en CDD.

En ce qui concerne les départs du fait d'un licenciement, il est important de prendre en considération que sur les 9 licenciements, 4 le sont du fait d'une inaptitude médicale et 4 d'un licenciement économique..

1.413 - Promotions

Promotions	Cadre	Non Cadre (1)	Total
Nombre de promotions	2	11	13
Dont Femmes	1	9	10

(1) dont 3 passages cadre

Le tableau indique les personnes ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année 2019. Une promotion s'entend d'un changement d'emploi pour un emploi de niveau supérieur au précédent. On note une hausse importante de promotions par rapport à 2018. 13 salariés ont bénéficié d'une promotion contre 4 l'année dernière dont 3 impliquant un changement de statut.

1.500 - Salariés handicapés au 31/03/2019

Salariés handicapés	Cadre	Non Cadre	Total
Administration-Gestion	-	2	2
Educatif-Pédagogique	1	2	3
Psychologique Paramédical	1	-	1
Services généraux	-	1	1
Médecins pharmaciens	-	-	-
Cadres Encadrants	1	-	1
Total	3	5	8

1.610 - Nombre de journées d'absence (par catégorie)

Nombre de jours total d'absence	2 017	2 018	2 019	Variation
Administration-Gestion	1 307	1 204	2 153	78,8%
Educatif-Pédagogique	3 984	4 051	5 257	29,8%
Psychologique Paramédical	1 038	1 473	3 830	160,0%
Services Généraux	1 447	989	960	-2,9%
Médecins Pharmaciens	497	214	657	207,0%
Cadres Encadrants	622	1 417	617	-56,5%
Total	8 895	9 348	13 474	44%

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 mi-temps thérapeutiques, mais comprennent les absences suivantes :

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

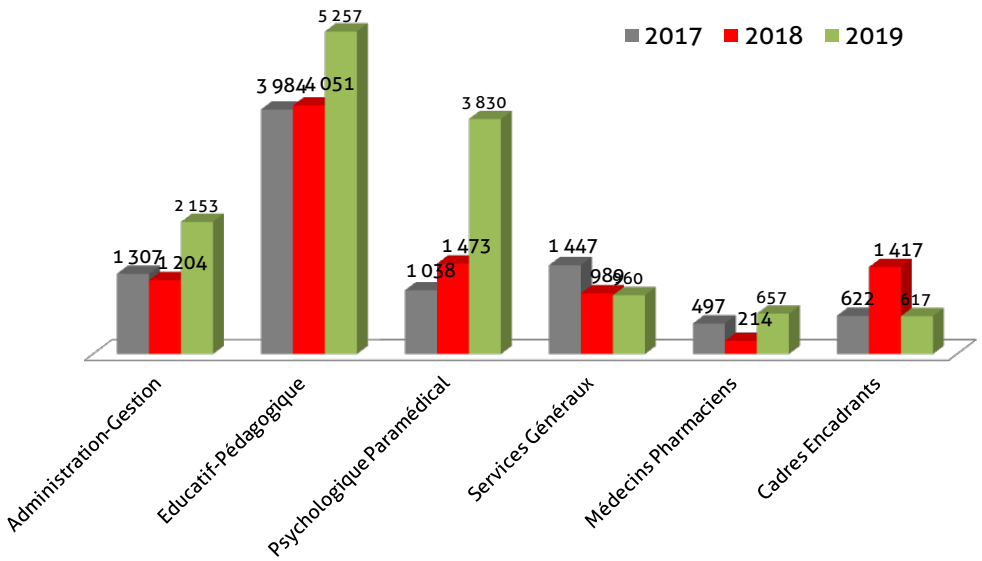
La variation sur 2019 s'explique en partie par l'intégration de 4 nouveaux établissements.

Les trois catégories les plus impactées par l'augmentation des heures d'absence sont les catégories :

- Psychologique-Paramédical
- Administration-Gestion
- Médecins-pharmaciens

On constate tout de même une importante baisse de l'absentéisme au sein des « cadres encadrants »

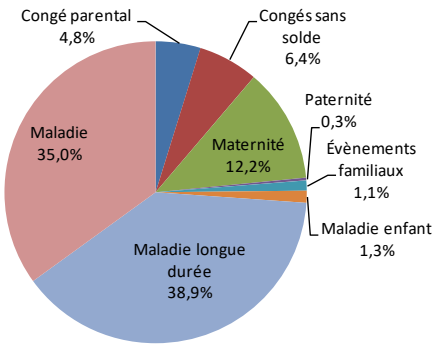
Après analyse, si nous retirons les congés maternités/ paternité, congés sans solde et les arrêts pour longue maladie le taux d'absentéisme diminue considérablement (Reste 4714.38 jours d'absence / 13474 jours d'absence) soit l'équivalent en moyenne de 8 jours d'absence dans l'année par salarié



1.610a - Nombre de journées d'absence par établissement

	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	Ipt	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	La Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Total
Administration-Gestion	10	66	37	129	6	287	163	-	201	35	51	101	-	271	124	256	291	125	-	2 153
Educatif-Pédagogique	304	255	536	-	48	308	582	71	3	208	428	270	143	8	284	1 732	69	9	-	5 258
Psychologique Paramédical	474	779	294	-	143	90	14	7	44	68	340	381	-	81	299	484	200	132	-	3 830
Services Généraux	16	168	126	-	-	-	26	395	-	1	124	-	-	-	99	5	-	-	-	960
Médecins Pharmaciens	7	16	-	-	-	13	280	-	-	-	10	47	-	-	12	122	143	-	7	657
Cadres Encadrants	7	2	-	2	-	2	97	104	-	-	22	4	15	-	290	72	2	-	-	619
Total	818	1 286	993	131	197	700	1 162	577	248	312	975	803	158	360	1 108	2 671	705	266	7	13 477
Rappel 2018	836	1 035	691	164	108	561	1 757	846	209	302	922	232	53	452	1180	-	-	-	-	9 348
Variation 2018/2019	-2%	24%	44%	-20%	82%	25%	-34%	-32%	19%	3%	6%	246%	198%	-20%	-6%	NC	NC	NC	NC	44%
% d'absence/nombre de salariés par structure (équivalent temps plein)	10,85	15,80	9,61	5,31	26,35	10,16	12,79	11,24	20,24	5,21	13,79	22,12	10,80	5,48	10,82	12,33	16,29	9,09	0,36	11,48

Motifs d'absence

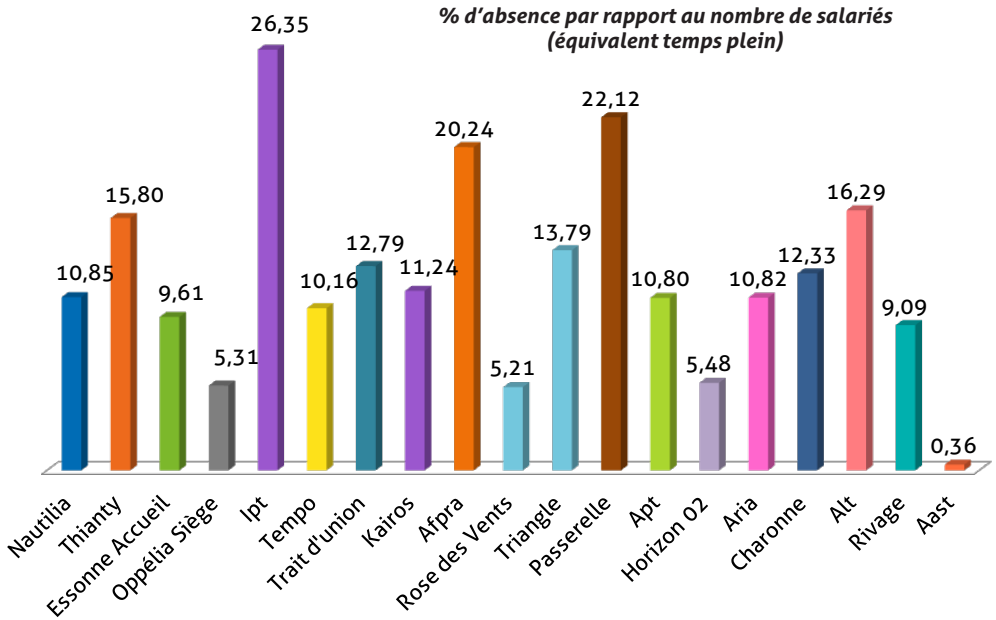


Explication du ratio élevé d'absences par rapport au nombre de salariés dans certaines structures :

- Ipt : Longue absence maladie + congé maternité
- Afpra : Absence longue maladie d'un salarié absence de 9 mois sur l'année 2018
- Alt 10 : 3 salariés en longue maladie (9, 7 et 6 mois d'absences)
- Passerelle : 1 congé maternité + 1 congé parental de 6 mois+ 1 absence longue maladie sur toute l'année

Les maladies longue durée sont liées à l'état de santé du salarié et à des causes extérieures au travail. 28 salariés sont concernés.
La moyenne de jours maladie est donc de 8 jours par salarié à Oppelia (4714,38 jours de maladie / 571 salariés)

% d'absence par rapport au nombre de salariés (équivalent temps plein)



1.620 - Nombre de journées théoriques travaillées

	2018	2019	Variation
Administration-Gestion	22664	25441	12%
Educatif-Pédagogique	48283	60244	25%
Psychologique Paramédical	33702	42267	25%
Services Généraux	11804	11047	-6%
Médecins Pharmaciens	13755	17350	26%
Cadres Encadrants	11269	14919	32%
Total	141477	171268	21%

Nombre de journées stagiaires :
- 2018 : 976 jours
- 2019 : 1 378 jours

Compte tenu du nombre important de temps partiels au sein de l'association, cette donnée doit faire l'objet de réserves, le calcul théorique se faisant sur la base de plein temps.

1.630 - Nombre d'absences par typologie

	Maladie		Maternité		Paternité		Accident Travail		Total		
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	Variation
Nautilia	29	24	1	4	-	-	-	1	30	29	-3,33%
Thylac	34	27	2	2	1	-	-	-	37	29	-21,62%
Essonne-Accueil	50	50	-	1	1	-	1	-	52	51	-1,92%
Oppelia Siège	7	8	1	-	-	-	-	-	8	8	0,00%
Ipt	11	4	-	-	-	-	-	-	11	4	-63,64%
Tempo	**10**	**35**	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**13**	**35**	**169,23%**
Trait d'union	**61**	**39**	**2**	**1**	**-**	**1**	**2**	**-**	**65**	**41**	**-36,92%**
Kairos	15	13	1	1	-	1	1	-	17	15	-11,76%
Afpra	10	5	-	-	-	-	-	1	10	6	-40,00%
Rose des Vents	38	31	-	-	-	-	-	-	38	31	-18,42%
Triangle	32	37	-	3	2	-	-	-	34	40	17,65%
Passerelle	18	18	1	1	-	-	1	-	20	19	-5,00%
Apt	3	4	-	-	-	-	-	-	3	4	33,33%
Horizon	**22**	**8**	**3**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**25**	**10**	**-60,00%**
Aria	**60**	**42**	**-**	**1**	**4**	**1**	**3**	**1**	**67**	**45**	**-32,84%**
Charonne	NC	127	NC	1	NC	-	NC	2	-	130	-
Alt	NC	20	NC	-	NC	1	NC	1	-	22	-
Rivage	NC	6	NC	2	NC	-	NC	-	-	8	-
Aast	NC	1	NC	-	NC	-	NC	-	-	1	-
Total	400	499	12	19	9	4	9	6	430	528	22,79%

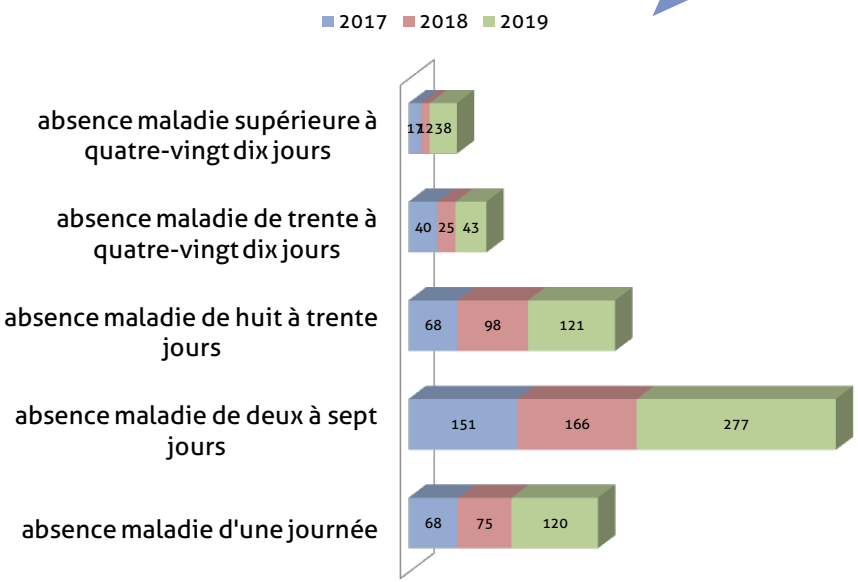
Ce tableau se contente de répertorier le nombre d'absences par typologie. Il ne présente que peu d'intérêt en termes d'analyse et l'on se reportera aux tableaux suivants pour une analyse plus intéressante.

On notera quand même l'augmentation des congés maternité et la baisse des congés paternité. Compte tenu de la durée des congés maternité (minimum 16 semaines), une partie non négligeable de la hausse des absences trouve ainsi son explication.

1.640 - Absence maladie en fonction du nombre de jours

	2017	2018	2019	Variation N/N-1
absence maladie d'une journée	68	75	120	60%
absence maladie de deux à sept jours	151	166	277	67%
absence maladie de huit à trente jours	68	98	121	23%
absence maladie de trente à quatre-vingt dix jours	40	25	43	72%
absence maladie supérieure à quatre-vingt dix jours	17	12	38	217%

	2019	Nombre de jours		Nombre de salariés
absence maladie d'une journée	120	120	1%	77
absence maladie de deux à sept jours	277	689	7%	191
absence maladie de huit à trente jours	121	1412	15%	103
absence maladie de trente à quatre-vingt dix jours	43	1757	18%	43
absence maladie supérieure à quatre-vingt dix jours	38	5705	59%	38
Total		9683		



- 328 salariés ont eu au moins 1 jour d'arrêt maladie.
- 195 salariés ont eu un seul arrêt de travail
- 70 salariés ont eu 2 arrêts de travail
- 35 salariés ont eu 3 arrêts de travail
- 12 salariés ont eu 4 arrêts de travail
- 15 salariés ont eu plus de 4 arrêts de travail

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.

Il apparait que ce sont les arrêts maladie de courte durée (entre 2 et 7 jours) qui sont en forte augmentation.
Les arrêts de longues durée sont très nombreux en 2019 et représente une part considérable de l'absentéisme.

Il est intéressant de mettre en avant que très peu de salariés s'absentent régulièrement puisque seuls 15 salariés sur 571 ont eu plus de 4 arrêts dans l'année.

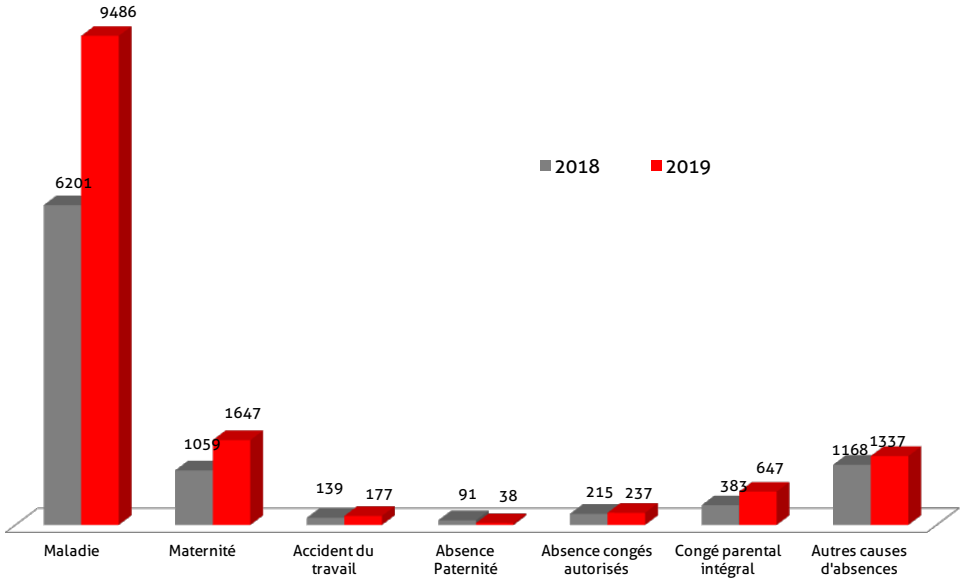
1.650 - Nombre de jours en fonction du type d'absence

	Maladie		Maternité		Accident du travail (1)		Absence Paternité		Absence congés autorisés		Congé parental intégral		Autres causes d'absences	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Administration-Gestion	923	1728	190	169	0	0	9	0	42	36		0	40	220
Educatif-Pédagogique	2652	4123	487	572	45	14	22	28	86	111	241	362	518	47
Psychologique Paramédical	903	2187	253	824	79	163	41	10	59	71		0	138	576
Services Généraux	706	774	0	82	0	0	0	0	5	4	142	0	44	194
Médecins Pharmaciens	60	368	0	0	15	0	0	0	11	4		0	128	285
Cadres Encadrants	957	306	129	0	0	0	19	0	12	11		285	300	15
Total	6201	9486	1059	1647	139	177	91	38	215	237	383	647	1168	1337
% d'absence par rapport au nombre de salariés (équivalent temps plein)	24,80	37,94	4,24	6,59	0,56	0,71	0,36	0,15	0,86	0,95	1,53	2,59	4,67	5,35

A signaler 3056 heures de mi-temps thérapeutiques

Ce tableau permet de distinguer les raisons des différentes absences et l'évolution de celles-ci entre 2018 et 2019. Comme cela avait été évoqué auparavant, l'intégration de 4 nouveaux établissements, les congés maternité et les arrêts de longue durée sont les causes principales de l'augmentation du nombre jours d'absence.

Il faut tout de même souligner qu'au sein d'Oppelia, le taux d'accident de travail/maladie professionnelle est très faible ce qui montre qu'en matière de santé et sécurité les conditions de travail sont plutôt protectrices.



1.660 - Absentéisme en fonction de l'établissement

	Nautilia		Thylac		Essonne-Accueil		Oppelia Siège		Ipt		Tempo		Trait d'Union		Kairos		Afpra		Rose des Vents	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Effectif total au 31/12	35	35	41	39	47	49	9	12	9	4	32	32	42	40	21	24	6	5	26	29
Nombre de jours total d'absence	836	818	1035	1286	691	993	164	131	108	197	561	700	1757	1162	846	577	209	248	302	312
Nombre de jour d'absence maladie	659	441	701	296	443	689	13	129	101	187	426	674	1154	780	363	463	207	209	227	271
Nb de jours d'absence par salarié	24	23	25	33	15	20	18	11	12	49	18	22	42	29	40	24	35	50	12	11
Nb de jours d'absence maladie par salarié	19	13	17	8	9	14	1	11	11	47	13	21	27	20	17	19	35	42	9	9
% d'absence par rapport au nombre de salariés (équivalent temps plein)	3,34	3,27	4,14	5,14	2,76	3,97	0,66	0,52	0,43	0,79	2,24	2,80	7,03	4,65	3,38	2,31	0,84	0,99	1,21	1,25

	Triangle		Passerelle		Apt		Horizon		ARIA		Charonne		Alt		Rivage		Aast		CUMUL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Effectif total au 31/12	30	34	14	19	8	9	26	31	52	51	NC	103	NC	27	NC	18		10	398	571
Nombre de jours total d'absence	922	975	232	803	53	158	452	360	1180	1108	NC	2671	NC	705	NC	266		7	9348	13477
Nombre de jour d'absence maladie	602	762	203	537	53	158	261	290	788	605	NC	2274	NC	678	NC	36		7	6201	9486
Nb de jours d'absence par salarié	31	29	17	42	7	18	17	12	23	22	NC	26	NC	26	NC	15		1	334	461
Nb de jours d'absence maladie par salarié	20	22	15	28	7	18	10	9	15	12	NC	22	NC	25	NC	2		0	226	342
% d'absence par rapport au nombre de salariés (équivalent temps plein)	3,69	3,90	0,93	3,21	0,21	0,63	1,81	1,44	4,72	4,43		10,68		2,82		1,06		0,03	37,39	53,91

Ce tableau montre que le nombre de jours d'absence par salarié est très variable en fonction des établissements, que ce soit pour les absences maladies ou pour l'ensemble des absences.

2

Rémunérations & Charges accessoires

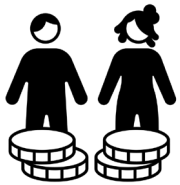
2.111 - Rémunération moyenne mensuelle

2018	Cadre		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

2019	Cadre		Non cadre	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Administration-Gestion	3 546	4 744	2 094	2 561
Educatif-Pédagogique	3 089	2 840	2 216	2 254
Psychologique Paramédical	3 211	3 331	2 508	2 746
Services Généraux	-	-	2 010	1 901
Médecins Pharmaciens	6 009	6 294	-	-
Cadres Encadrants	4 668	4 465	-	-
Total	4 218	5 007	2 242	2 249

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'Oppelia relève de conventions collectives garantissant l'absence de discrimination salariale entre les hommes et les femmes.

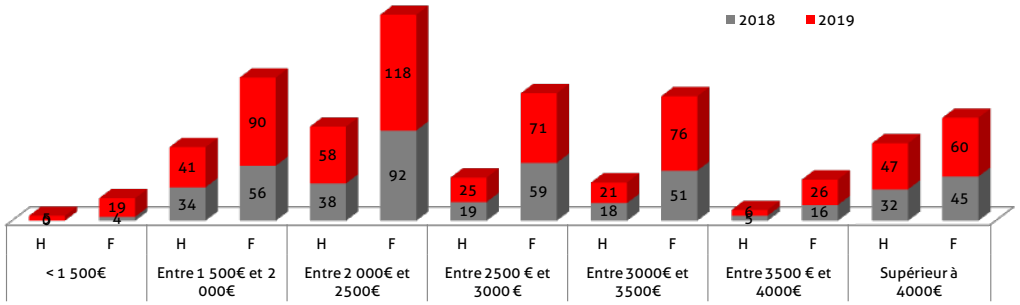
Rappelons qu'en 2019, Oppelia a obtenu la note 39/40 sur l'indicateur « écart de rémunération entre les H/F » dans l'index égalité H/F.



2.112 - Grille des rémunérations 2019

Grille de rémunération au 31/12/2019	< 1 500€		Entre 1 500€ et 2 000€		Entre 2 000€ et 2500€		Entre 2500 € et 3000 €		Entre 3000€ et 3500€		Entre 3500 € et 4000€		Supérieur à 4000€		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Administration-Gestion	-	6	3	26	2	26	2	16	4	6	-	4	4	2	101
Educatif-Pédagogique	4	6	21	35	42	61	18	31	3	12	-	2	1	1	237
Psychologique Paramédical	-	6	1	11	8	28	4	24	12	48	3	15	3	2	165
Services Généraux	1	1	16	18	6	3	1	-	-	-	-	-	-	1	47
Médecins Pharmaciens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	39	67
Cadres Encadrants	-	-	-	-	-	-	-	-	2	10	3	5	11	15	46
Total	5	19	41	90	58	118	25	71	21	76	6	26	47	60	663
	1%	3%	6%	14%	9%	18%	4%	11%	3%	11%	1%	4%	7%	9%	

Grille de rémunération au 31/12/2018	< 1 500€		Entre 1 500€ et 2 000€		Entre 2 000€ et 2500€		Entre 2500 € et 3000 €		Entre 3000€ et 3500€		Entre 3500 € et 4000€		Supérieur à 4000€		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	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%	5%	8%	6%	14%	3%	9%	3%	8%	1%	2%	5%	7%	



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'Oppelia et non pour les seuls salariés présents au 31/12/19. La répartition des salaires est pratiquement identique à celle de 2018.

On observe encore des salariés percevant une rémunération inférieure à 1500 euros par mois Il s'agit des stagiaires, contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation.

2.114 - Hierarchie des rémunérations au 31/12/2018 et au 31/12/2019 (Toutes catégories confondues)

	2019 (69+69 salariés)	2018 (44+44 salariés)
Montant global des 10% des salariés les plus élévés	5 467 765	3 371 104
Montant global des 10% des salariés les moins élévés	1 385 571	900 916
Rapport	3,95	3,74

Ce tableau concerne la totalité des personnes salariées en 2019. 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

	Administration gestion		Educatif pédagogique		Psychologique Paramédical		Services généraux		Médecins Pharmaciens Médecins		Cadres encadrants		Total	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	**2019**	**2018**
Total HS + HC	573	388	980	493	988	742	894	410	373	125	483	922	4291	3080
Heures complémentaires	332	67	457	281	879	631	321	190	360	88	-	-	2349	1257
Heures supplémentaires	241	321	523	212	109	111	573	220	13	37	483	922	1942	1823

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 avec le principal de cette hausse concentré sur les heures complémentaires (temps partiels).

Pratiquement toutes les catégories de personnels, à l'exclusion des cadres encadrants sont concernées par cette hausse.

Par rapport à l'année dernière, on note une augmentation importante des heures supplémentaires et complémentaires pour les services généraux du fait de nombreux salariés absents devant être remplacés.

2.200 - Charges accessoires

2019
- Avantages sociaux : Application CCN66, CCN51 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, CCN51 + subrogation 6 mois non cadres
- Indemnisation des jours fériés : Oui
- Préavis et indemnité de licenciement : Application CCN66, CCN51 et CCN organismes de formation
- Préavis de démission : Application CCN66, CCN51 et CCN organismes de formation
- Prime d'ancienneté : Application CCN66, CCN51 et CCN organismes de formation
- Congés de maternité : Application CCN66, CCN51 et CCN organismes de formation
- Congés payés : Application CCN66, CCN51 et CCN organismes de formation
- Congés pour événements familiaux : Application CCN66, CCN51 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

	2018	2019	Variation
Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel	63747	88415	39%
dont pour les entreprises de travail temporaire (1)	188067	168519	-10%

(1) à partir de 2019 seuls les frais d'intérim sont pris en considération.

3

Santé & Sécurité au travail

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

** Accident du travail*

Statistiques sur les accidents de travail et de trajet	2017	2018	2019
Taux de fréquence AT	17,72	22,78	15,19
Taux de gravité des accidents du travail	0,77	0,55	0,45

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 :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt x 1000}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Le taux de gravité résulte du calcul suivant :

$$\frac{\text{Nombre de journées perdues x 1000}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

3.120 - Nombre d'AT et nombre de jours d'absence AT

	2017	2018	2019
Nombre d'accident du travail	7	9	6
Nombre d'accidents mortels du travail	0	0	0
Nombre de jours d'absences d'accident du travail	304	219	177

Le nombre d'accidents du travail a considérablement baissé entrainant ainsi un faible absentéisme lié aux accidents du travail.

3.121 - Taux de cotisations AT

	2019	2018
Ile de France (Essonne, CHRS, Freesonne, IPT, CODES, Siège, Kairos, Trait d'Union)	3,40	3,20
Le Havre (Nautilia)	3,40	3,20
Valence (Tempo)	0,78	0,84
Alex (Thylac CTR)	0,88	0,93
Lons le Saunier (Passerelle)	3,40	3,20
Nantes (Triangle)	3,40	3,20
Saint Nazaire (Rose des Vents)	3,40	3,20
Illzach (Afpra)	1,50	1,40
Annecy (Thylac ACT)	3,40	3,20
Aurillac (APT)	3,40	3,20
Saint Quentin (CHA)	3,40	3,20
Lyon et associés (ARIA)	3,40 et 0,78	3,20 et 0,84
Charonne	3,40	
Alt	3,40	
Rivage	3,40	
Aast	3,40	

Autres

4

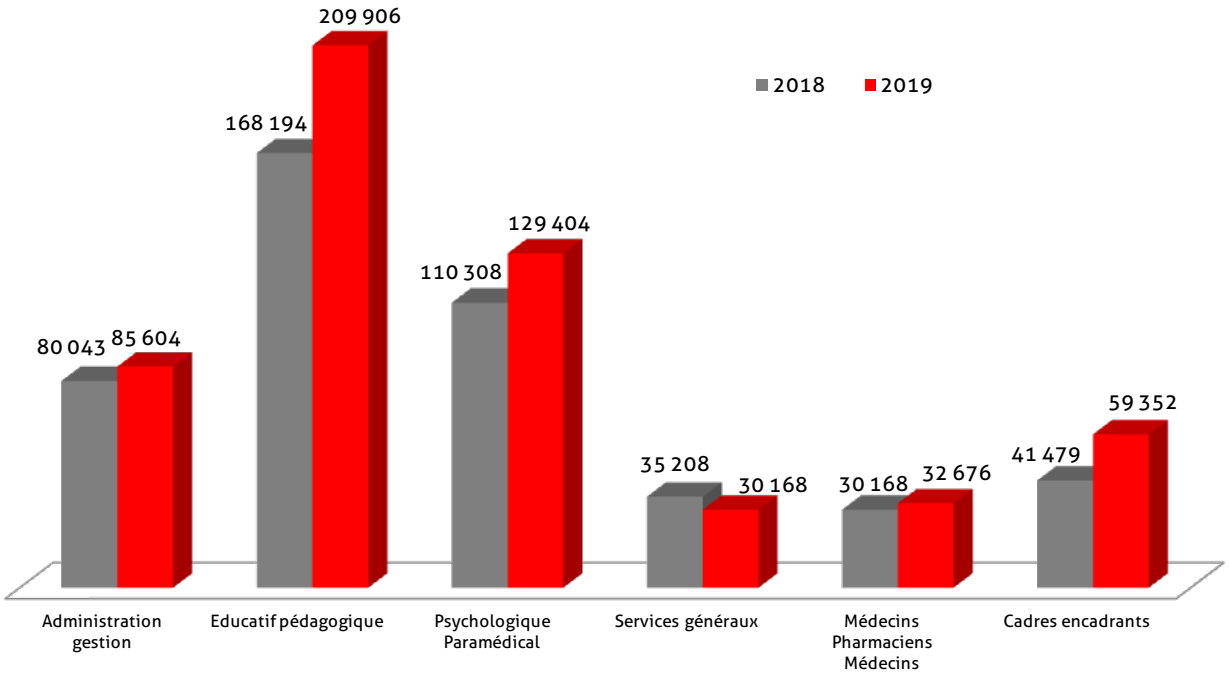
Autres conditions de travail

4.110 - Durée et aménagement du temps de travail (comparaison entre le 31/12/2019 et le 31/12/2018)

	Administration-gestion		Educatif-pédagogique		Psychologique Paramédical		Services généraux		Médecins Pharmaciens Médecins		Cadres encadrants				
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	**2019**	**2018**	
heures travaillées	85 604	80 043	209 906	168 194	129 404	110 308	30 168	35 208	32 676	30 168	59 352	41 479	547 110	465 400	18%
Cadre	18 413	10 675	15 244	19 855	64 177	52 426	-	-	32 676	30 168	59 352	41 479	189 862	154 603	23%
Non Cadre	67 191	69 368	194 662	148 339	65 227	57 882	30 168	35 208	-	-	-	-	357 248	310 797	15%
Homme	13 536	11 898	74 270	58 490	28 105	21 272	20 502	25 063	14 533	-	21 305	16 856	172 251	133 579	29%
Femme	72 068	68 145	135 636	109 704	101 299	89 036	9 666	10 145	18 143	30 168	38 047	24 623	374 859	331 821	13%

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 des dernières fusions.

Seule la catégorie « services généraux » est en baisse du fait de plusieurs arrêts de travail de longue durée.



4.200 - Nombre de salariés employés à temps partiel

	Administration/Gestion		Educatif/ Pédagogique		Psychologique/Paramédical		Services généraux		Médecins Pharmaciens médécins		Cadres encadrants		Total	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Nombre de salariés à temps partiel inférieur 20h hebdo	12	15	25	14	42	26	21	15	44	23	3	2	147	95
Homme	*3*	*3*	*10*	*5*	*6*	*6*	*6*	*5*	*17*	*9*	*1*	*1*	*43*	*29*
Femme	*9*	*12*	*15*	*9*	*36*	*20*	*15*	*10*	*27*	*14*	*2*	*1*	*104*	*66*
Nombre de salariés à temps partiel de 20h à 30h hebdo	20	14	27	19	34	25	4	5	17	16	4	1	106	80
Homme	*4*	*2*	*14*	*8*	*10*	*6*	*1*	*2*	*7*	*6*	*1*	*1*	*37*	*25*
Femme	*16*	*12*	*13*	*11*	*24*	*19*	*3*	*3*	*10*	*10*	*3*	*-*	*69*	*55*
Nombre de salariés à temps partiel de 30h à 35h hebdo	6	2	14	15	12	10	-	-	3	4	1	1	34	32
Homme	*-*	*-*	*5*	*3*	*1*	*1*	*-*	*-*	*2*	*2*	*-*	*-*	*8*	*6*
Femme	*2*	*2*	*12*	*12*	*9*	*9*	*-*	*-*	*2*	*2*	*1*	*1*	*26*	*26*
Total	38	31	66	48	88	61	25	20	64	43	8	4	287	207

Les deux tableaux concernant les temps partiels portent sur l'ensemble des salariés ayant travaillé à Oppelia en 2019 et non sur ceux uniquement présents au 31/12/19.

Le recours au temps partiel est en augmentation sauf pour la catégorie «Administration-gestion». Le temps partiel concerne principalement des femmes même s'il devient de plus en plus fréquent chez les hommes.

Les salariés à temps partiel représentent 50% de l'effectif et parmi ces salariés 50% ont un temps travail hebdomadaire inférieur à 20 heures

	Nautilia	Thylac	Essonne	Oppelia Siège	IPT	Tempo	Trait d'union	Kairos	Afpra	Rose des Vents	Triangle	Passerelle	APT	Horizon	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	
Nombre de salariés à temps partiel inférieur 20h hebdo	7	11	9	2	2	3	8	6	-	6	6	5	5	10	16	27	13	9	2	147
Homme	*1*	*3*	*1*	*1*	*-*	*-*	*2*	*3*	*-*	*3*	*2*	*1*	*3*	*2*	*3*	*10*	*5*	*3*	*-*	*43*
Femme	*6*	*8*	*8*	*1*	*2*	*3*	*6*	*3*	*-*	*3*	*4*	*4*	*2*	*8*	*13*	*17*	*8*	*6*	*2*	*104*
Nombre de salariés à temps partiel de 20h à 30h hebdo	3	7	6	2	2	8	7	2	1	8	12	5	1	2	13	19	2	4	2	106
Homme	*1*	*3*	*2*	*1*	*-*	*2*	*2*	*2*	*1*	*4*	*3*	*-*	*-*	*1*	*2*	*12*	*1*	*-*	*-*	*37*
Femme	*2*	*4*	*4*	*1*	*2*	*6*	*5*	*-*	*-*	*4*	*9*	*5*	*1*	*1*	*11*	*7*	*1*	*4*	*2*	*69*
Nombre de salariés à temps partiel de 30h à 35h hebdo	-	2	4	-	-	4	1	-	1	9	-	3	-	-	2	2	1	-	-	29
Homme	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*2*	*-*	*-*	*-*	*3*	*-*	*1*	*-*	*-*	*2*	*-*	*-*	*-*	*-*	*8*
Femme	*-*	*2*	*4*	*-*	*-*	*2*	*1*	*-*	*1*	*6*	*-*	*2*	*-*	*-*	*-*	*2*	*1*	*-*	*-*	*21*
Total	10	20	19	4	4	15	16	8	2	23	18	13	6	12	31	48	16	13	4	282

4.300 - Nombre moyen de jours de congés annuels pris au cours de l'année

Administration-Gestion	26,32
Educatif-Pédagogique	26,82
Psychologique Paramédical	27
Services Généraux	28,58
Médecins Pharmaciens	23,88
Cadres Encadrants	28,51
Moyenne	26,75

Le nombre moyen de jours de congés pris dans l'année a diminué par rapport à 2018. Les médecins-pharmaciens ont tendance à ne pas prendre la totalité de leurs congés.

4.400 - Participation aux commissions

	Usagers		Prévention		Ressources humaines		Formation Recherche		PAST		Santé Précarité		Administrati		Reduction des risques		Bénévolat		Coopération internationale	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Encadrement	5	6	12	9	15	4	8	7	9	5	3	6	2	3		5		10		9
Bénévoles		2		2														2		
Equipe	18	19	35	45	22	3	16	17	24	6	12	29	21	37		18		5		
Usagers	36	23							2		7	11						1		1
Administrateur			2	2	1		3	3	1	1								8		9
IRP					3			1												8
Extérieur							1						1	2						
total	59	50	49	58	41	7	28	28	36	12	22	46	24	42	0	23	0	26	0	27

5

Formation

5.110 - Formation, informations générales

	2017	2018	2019
Pourcentage de la masse salAriale afférent à la formation continue	2,30%	2,30%	2,30%
Montant consacré à la formation continue	223755	237207	185943
Versement à un fond assurance formation	208874	264861	376801
Nombre de stagiaires	256	221	336

Le nombre d'heures de formation pour l'ensemble du personnel augmente de 46%, augmentation plus que proportionnelle que celle des effectifs d'Oppelia. Seule la catégorie médecin-pharmacien connait une baisse relative puisque le nombre d'heures n'augmente que de 27%.

La catégorie éducatif-pédagogique connait une nette augmentation (+64%). La catégorie Psychologique-Paramédical, composée essentiellement des psychologues et infirmières connait une augmentation contrastée. En effet, dans la catégorie Cadres, on observe une augmentation de 52% tandis que dans la catégorie non cadres, l'augmentation n'est que de 22% présageant une baisse relative de formation pour les infirmières.

L'augmentation constatée par la catégorie cadres encadrant s'explique en grande partie par des formations communes mis en place dès 2018 et se poursuivant en 2019.

En ce qui concerne les heures de formations par établissement on observe des fortes augmentations dans 5 structures (Tempo, Horizon, Essonne, Thylac et Passerelle).50% des formations vise à l'amélioration de l'accompagnement des usagers, 27% relève de la méthodologie. 8% vise l'utilisation des logiciels métiers.

Pour Charonne, ALT, Rivage et AAST, le nombre d'heure représente 32% du total des heures de formation.

5.120 - Nombre d'heures de stages (Formation)

Nombre d'heures de stages pour les cadres	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administration-Gestion	179	-	179	254	12	266	75	12	87	42%	-	49%
Educatif-Pédagogique	322	230	552	811	112	923	489	-118	371	152%	-51%	67%
Psychologique Paramédical	901	84	985	1 222	278	1500	321	194	515	36%	231%	52%
Services Généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médecins Pharmaciens	670	121	791	529	472	1001	-141	351	210	-21%	290%	27%
Cadres Encadrants	804	351	1155	1 480	438	1918	676	87	763	84%	25%	66%
Total	2 876	786	3 662	4 296	1 312	5 608	1420	526	1946	49%	67%	53%

Nombre d'heures de stages pour les non cadres	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administration-Gestion	850	130	980	1 165	165	1330	315	35	350	37%	27%	36%
Educatif-Pédagogique	1 842	1 013	2855	3 010	1 647	4657	1168	634	1802	63%	63%	63%
Psychologique Paramédical	1 374	826	2200	2 347	336	2683	973	-490	483	71%	-59%	22%
Services Généraux	70	119	189	94	96	190	24	-23	1	34%	-19%	1%
Médecins Pharmaciens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadres Encadrants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	4 136	2 088	6 224	6 616	2 244	8 860	2480	156	2636	60%	7%	42%

Nombre d'heures de stages par sexe	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administration-Gestion	1 029	130	1159	1 419	177	1596	390	47	437	38%	36%	38%
Educatif-Pédagogique	2 164	1 243	3407	3 821	1 759	5580	1657	516	2173	77%	42%	64%
Psychologique Paramédical	2 275	910	3185	3 569	614	4183	1294	-296	998	57%	-33%	31%
Services Généraux	70	119	189	94	96	190	24	-23	1	34%	-19%	1%
Médecins Pharmaciens	670	121	791	529	472	1001	-141	351	210	-21%	290%	27%
Cadres Encadrants	804	351	1155	1 480	438	1918	676	87	763	84%	25%	66%
Total	7 012	2 874	9 886	10 912	3 556	14 468	3900	682	4582	56%	24%	46%

5.120a - Nombre d'heures de stages (Formation) pour les non cadres par établissement

Nombre d'heures de stages pour les non cadres par établissement	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nautilia	780	158	938	361	14	375	-419	-144	-563	-54%	-91%	-60%
Thylac	319	119	438	688	157	845	369	38	407	116%	100%	93%
Essonne	684	168	852	447	99	546	-237	-69	-306	-35%	-41%	-36%
Oppélia Siège	-	-	-	7	-	7	7	0	7	-	-	-
Ipt	14	-	14	14	-	14	-	-	-	-		-
Tempo	105	-	105	105	88	193	-	88	88	-	-	84%
Trait d'union	626	154	780	406	63	469	-220	-91	-311	-35%	-59%	-40%
Kairos	14	-	14	133	-	133	119	-	119	850%	-	850%
Afpra	28	-	28	-	-	-	-28	-	-28	-100%	-	-100%
Rose des Vents	322	679	1001	513	343	856	191	-336	-145	59%	-49%	-14%
Triangle	63	511	574	172	565	737	109	54	163	173%	11%	28%
Passerelle	92	-	92	81	35	116	-11	35	24	-12%	-	26%
Apt	-	70	70	21	-	21	21	-70	-49	-	-100%	-70%
Horizon	832	-	832	1 137	70	1207	305	70	375	37%	-	45%
Aria	257	229	486	266	173	439	9	-56	-47	4%	-24%	-10%
Charonne	NC	NC	NC	1 978	638	2616	-	-	-	-	-	-
Alt	NC	NC	NC	112	-	112	-	-	-	-	-	-
Rivage	NC	NC	NC	175	-	175	-	-	-	-	-	-
Aast	NC	NC	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	4 136	2 088	6 224	6 616	2 245	8 861	818	626	1 444	20%	30%	23%

5.120b - Nombre d'heures de stages (Formation) pour les cadres par établissement

Nombre d'heures de stages pour les cadres par établissement	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nautilia	578	-	578	242	119	361	-336	119	-217	-58%	-	-38%
Thylac	279	91	370	245	90	335	-34	-1	-35	-12%	-1%	-9%
Essonne-Accueil	196	91	287	379	114	493	183	23	206	93%	25%	72%
Oppelia Siège	144	-	144	49	7	56	-95	7	-88	-66%	-	-61%
Ipt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo	14	21	35	91	63	154	77	42	119	550%	200%	340%
Trait d'union	344	140	484	62	21	83	-282	-119	-401	-82%	-	-83%
Kairos	-	-	-	168	35	203	168	35	203	-	-	-
Afpra	21	0	21	-	21	21	-21	21	0	-100%	-	0%
Rose des Vents	77	21	98	77	56	133	-	35	35	-	167%	36%
Triangle	45	216	261	270	35	305	225	-181	44	500%	-84%	17%
Passerelle	-	-	-	52	-	52	52	-	52	-	-	-
Apt	-	-	-	28	-	28	28	-	28	-	-	-
Horizon	653	164	817	1 226	446	1672	573	282	855	88%	172%	105%
Aria	525	42	567	229	130	359	-296	88	-208	-56%	210%	-37%
Charonne	NC	NC	NC	1 073	191	1264	-	-	-	-	-	-
Alt	NC	NC	NC	42	-	42	-	-	-	-	-	-
Rivage	NC	NC	NC	63	14	77	-	-	-	-	-	-
Aast	NC	NC	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2 876	786	3 662	4 296	1 342	5 638	242	351	593	8%	45%	16%

5.120c - Nombre d'heures de stages total (Formation) par établissement

Nombre d'heures de stages par établissement	2018			2019			Variation (en h)			Variation (en %)			% d'absence/ nombre de salariés par structure (équivalent temps plein)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nautilia	1 358	158	1516	603	133	736	-755	-25	-780	-56%	-16%	-51%	3,49
Thylac	598	210	808	933	247	1180	335	37	372	56%	18%	46%	5,18
Essonne-Accueil	880	259	1139	826	213	1039	-54	-46	-100	-6%	-18%	-9%	3,59
Oppelia Siège	144	-	144	56	7	63	-88	7	-81	-61%		-56%	0,91
Ipt	14	-	14	14	-	14	-	-	-	0%		0%	0,67
Tempo	119	21	140	196	151	347	77	130	207	65%	619%	148%	1,80
Trait d'union	970	294	1264	468	84	552	-502	-210	-712	-52%	-71%	-56%	2,17
Kairos	14	-	14	301	35	336	287	35	322	2050%		2300%	2,34
Afpra	49	-	49	-	21	21	-49	21	-28	-100%		-57%	0,61
Rose des Vents	399	700	1099	590	399	989	191	-301	-110	48%	-43%	-10%	5,90
Triangle	108	727	835	442	600	1042	334	-127	207	309%	-17%	25%	5,26
Passerelle	92	-	92	133	35	168	41	35	76	45%		83%	1,65
Apt	-	70	70	49	-	49	49	-70	-21		-100%	-30%	1,20
Horizon	1 485	164	1649	2 363	516	2879	878	352	1230	59%	215%	75%	15,66
Aria	782	271	1053	495	303	798	-287	32	-255	-37%	12%	-24%	2,78
Charonne	-	-	-	3 051	829	3880	3051						6,40
Alt	-	-	-	154	-	154	154						1,27
Rivage	-	-	-	238	14	252	238						3,08
Aast	-	-	-	-	-	-	-						0,00
Total	7 012	2 874	9 886	10 912	3 587	14 499	3 900	-130	327	56%	-5%	3%	

5.120d - Nombre d'heures de stages (Formation) par catégorie de formation par établissement

Nombre d'heures par catégorie de formation	Afpra	APT	Horizon	Essonne	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	La Rose des Vents	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	Aria	Charonne	Alt	Rivage	Aast	Total général	Total général en %
amélioration de l'accompagnement des usagers	21	42	1655	493		196	532	101	350		203	949	503	515	483	1146	126	98		7413	51%
autre			7	45			35		261		81	31				989				1449	10%
méthodologie		7	860	175		126	28	14	287		35	81	21	425	273	1452	17	140		3941	27%
sécurité				193								21								214	1%
techniques de management			292	28					63			56		60	42	168				709	5%
utilisation des logiciels métiers			65	105	14	14	140	53	28	63	28	42	28	42		126	14	14		776	5%
Total général	21	49	2879	1039	14	336	735	168	989	63	347	1180	552	1042	798	3881	157	252	0	14502	100%

5.120e - Coût et financement de la formation par structure

Mode de financement de la formation par structure (€)	Afpra	Alt	APT	Aria	Charonne	Essonne	Horizon	IPT	Kairos	Nautilia
Financement Interne	-	-	-	-	29 830	14 461	56 277	140	-	19 494
OPCA	1 164	5 406	2 560	15 675	107 139	14 391	8 598	214	12 486	9 114
Total général	1 164	5 406	2 560	15 675	136 969	28 852	64 875	354	12 486	28 609

Mode de financement de la formation par structure (€)	Passerelle	Rivage	La Rose des Vents	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	Total général
Financement Interne	2 610	3 080	14 693	-	1 672	31 057	3 640	8 892	185 847
OPCA (Unifaf, tous dispositifs)	3 136	3 655	9 149	4 709	9 147	14 294	13 243	18 027	252 107
Total général	5 746	6 735	23 842	4 709	10 819	45 351	16 883	26 919	437 954

5.120e - Coût et financement de la formation par structure (suite)

Mode de financement de la formation par structure (%)	Afpra	Alt	APT	Aria	Charonne	Essonne	Horizon	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	Rivage	La Rose des Vents
Financement Interne	-	-	-	-	21,78%	50,12%	86,75%	39,52%	-	68,14%	45,42%	45,73%	61,63%
OPCA	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	78,22%	49,88%	13,25%	60,48%	100,00%	31,86%	54,58%	54,27%	38,37%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Mode de financement de la formation par structure (%)	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	Total général
Financement Interne	-	15,46%	68,48%	21,56%	33,03%	42,44%
OPCA	100,00%	84,54%	31,52%	78,44%	66,97%	57,56%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Concernant le financement de la formation, 42 % des dépenses de formation sont financés en interne en grande partie grâce à des crédits non reconductibles octroyés par les financeurs sur les actions de formation fléchées et vient compléter celui disponible auprès d'Unifaf.

37,2% sont des formations collectives. Le dispositif CPF, sauf à Charonne, est très peu mobilisé, ce constat nous amène à réagir et lancer une campagne de sensibilisation auprès des salariés et des structures pour favoriser la mobilisation du CPF.

Nombre d'heures présence	Afpra	Alt	APT	Aria	Charonne	Essonne	Horizon	IPT	Kairos	Nautilia	Passerelle	Rivage	La Rose des Vents	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	Total général
Bilan compétences	-	-	-	-	8	24	-	-	-	-	-	-	44	-	-	24	-	-	100
Contrat pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	425	425
CPF	-	-	-	-	1802	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81	-	-	-	1883
Plan	21	154	49	798	2070,6	1015	2879	14	336	735	168	252	945	63	266	1156	552	617	12090,6
Total général	21	154	49	798	3880,6	1039	2879	14	336	735	168	252	989	63	347	1180	552	1042	14498,6

5.120e - Coût et financement de la formation par structure (suite)

Total Dépenses de formation	Afpra	Alt	APT	Aria	Charonne	Essonne	Horizon	IPT	Kairos	Nautilia
collectif	1 164	4 947	2 560	10 272	17 653	20 345	27 544	214	3 082	14 011
individuel		458		5 403	119 316	8 605	37 331	140	9 404	14 598
Total général	1 164	5 406	2 560	15 675	136 969	28 950	64 875	354	12 486	28 609

Total Dépenses de formation	Passerelle	Rivage	La Rose des Vents	Oppelia Siège	Tempo	Thylac	Trait d'union	Triangle	Total général
collectif	537	3 655	6 465	429	8 821	20 373	10 808	10 080	162 961
individuel	5 209	3 080	17 377	4 280	1 998	24 979	6 075	16 839	275 091
Total général	5 746	6 735	23 842	4 709	10 819	45 351	16 883	26 919	438 052

5.130 - Congé Formation

11 formations avec mobilisation du CPF en 2019
1 contrat de professionnalisation en 2019
3 contrats d'Apprentissage en 2019
22 formations diplômantes en 2019

6

Relations professionnelles

Relations professionnelles

6.111 - Composition des instances représentatives du personnel au 31/12/2019

Le comité social et économique

Oppelia a organisé au dernier trimestre 2019 les élections professionnelles de son CSE. Les élections se sont déroulées par vote électronique en 2 tours.

Taux de participation

1er tour :

- Collège 1 « Ouvriers et employés » 47.32%
- Collège 2 « Techniciens, agents de maitrise, ingénieurs et cadres » 47.02%

2ème tour :

- Collège 1 « « Ouvriers et employés » 33.63%
- Collège 2 « Techniciens, agents de maitrise, ingénieurs et cadres » 38.42%

Ont été élus membres du CSE les personnes suivantes :

- Fabienne POURCHON
- Frédéric EBERST
- Anne-Claude BARILLOT
- Pascal MORGAN
- Marie LEPINE
- Pascal CASTEX
- Nathalie BEAULIEU
- Delphine CHASSAGNE
- Hélène RAULT
- Sandra LAURENT
- Maggy JUMEAUX
- Corinne DARINI

Le CSE est consulté 10 fois par an par la Direction générale et donne un avis, notamment sur 3 grandes thématiques :

- Les orientations stratégiques -> stratégie de l'association et ses conséquences sur l'activité, les orientations en matière de formation
- La situation économique et financière -> examen des comptes, sécurité financière, politique de recherche et de développement technologique
- La politique sociale -> évolution de l'emploi, conditions de travail, égalité hommes/femmes, bilan social, action de formation et de prévention en matière de santé et sécurité au travail

Chaque membre bénéficie de 22 heures par mois pour accomplir ses missions. Les temps de réunion et de déplacement s'ajoutent à ces heures de délégation.

Il s'appuie sur les représentants de proximité qu'il a nommé dans chaque établissement.

Les représentants de proximité

Ils sont les interlocuteurs privilégiés de la direction du périmètre sur lequel ils ont été désignés. Ils assurent le relais entre le CSE et les salariés du périmètre auquel ils sont rattachés.

Ils représentent les intérêts des salariés au plus près des situations et font remonter les problématiques et les besoins dans leur périmètre en matière de santé et sécurité au travail ou encore en termes de conditions de travail (salaires, bonne application du droit du travail, des accords collectifs, respects des droits... etc).

Ils participent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être confrontés les salariés de leur périmètre et promeuvent la qualité de vie au travail dans ce dernier.

Ils peuvent participer à la réalisation d'enquêtes lors d'un accident de travail ou une maladie professionnelle en lien avec le CSE.

Aast
- Emmanuel BIBE

Afpra
- Aurélie Loewert

Alt
- Maeva LE HUERON

Apt
- Florence CAMPERGUE

Aria
- Thomas PETIT
- Fabien UZEL
- Gaétane REDON

Charonne
- Claude PAWLIK
- Françoise MOISAN
- Aurélie LIEU
- Jérémy CONSTANT

Oppelia Essonne
- Nadia KERFEZ
- Sarah COHEN

Horizon
- Maggy JUMEAUX
- Sandra LAURENT

Kairos - Oppelia 78
- Aurélie Danot Basset
- Marie-Hélène JACKOWSKI

Nautilia
- Sophie Le DIABAT
- Ségolène COTTARD

Passerelle
- Catherine BENNER
- Clara CHIFLET

Rivage
- Sylvie CHABANI

Loire Atlantique 44
- Sandra PINEL
- Jean-Emmanuel GUILLET
- Camille DAVESNE

Siège
- Delphine NORBEC

Tempo
- Chantal CARRY-ARDOUIN
- Baptiste GINDRE

Thylac
- Audrey MARNEAU
- Gaëlle GUEBEY

Trait d'union
- Claire VILAIN
- Pierre CHAPPARD
- François Xavier MARTHRES

7

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Autres

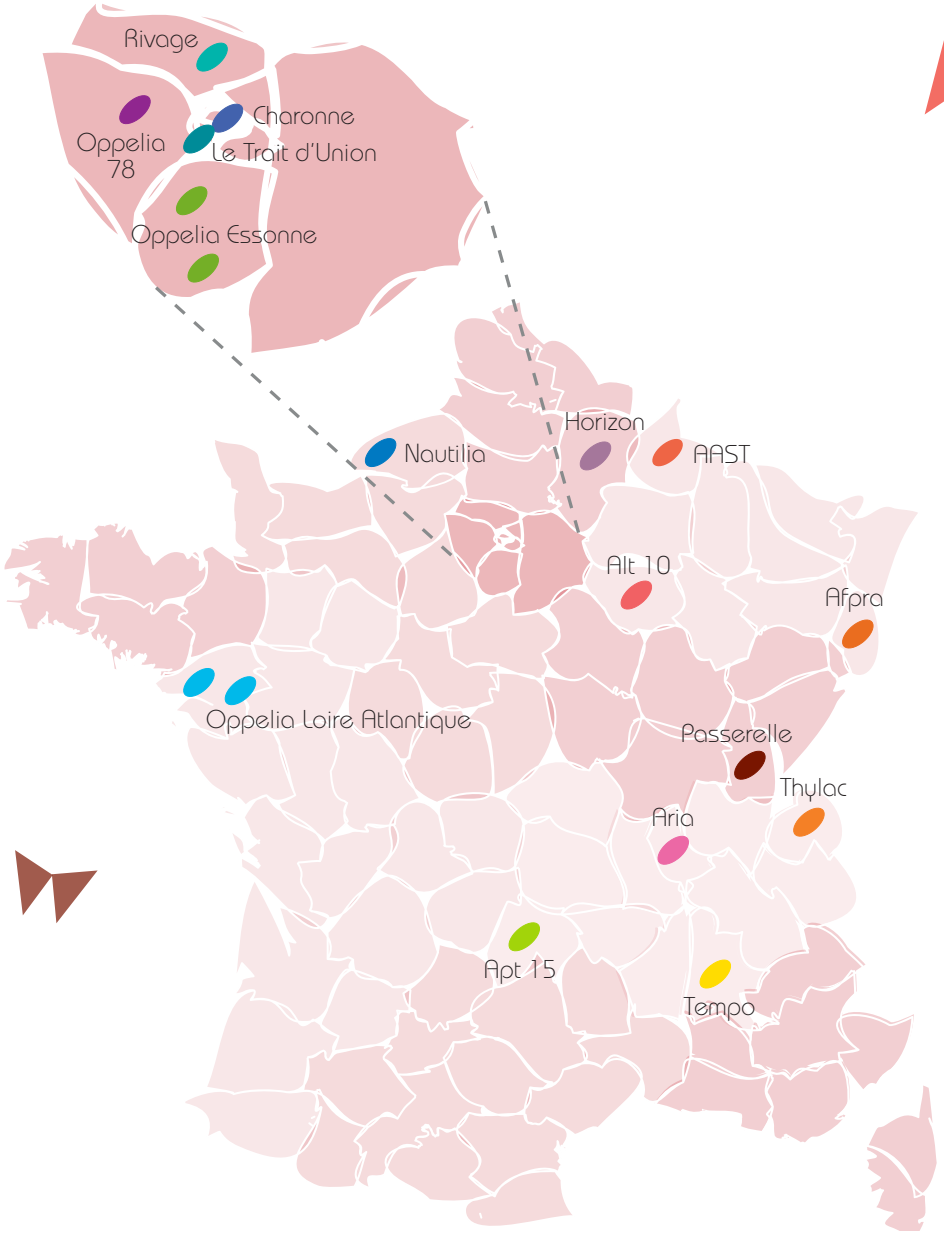
7.100 - Activités sociales

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 - Charges sociales

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (mutelles) hors SS : 384.012 €
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (Vieillesse et prévoyance) hors SS : 1.323.451€

Remerciements :
A l'ensemble des équipes administratives des structures d'Oppelia, en particulier les référents payes qui alimentent quotidiennement la base de données,
A l'équipe du siège d'Oppelia pour ce bilan social 2019 élaboré en plein confinement, en télétravail, en visioconférence sur Teams, par mail, par téléphone.
En particulier à Ian Hadkinson pour les données sociales des premiers chapitres, sa dernière élaboration avant son départ à la retraite.
Mais également à Lydia Roche pour les données sur la formation du personnel, fruit d'un recueil continuel, méticuleux tout au long de l'année. Karine Piffeteau pour son suivi quantitatif de l'ensemble des événements d'Oppelia.
Merci à Jordane Capel, qui a pour la première fois posé une analyse fine et objective sur ces données.
Enfin, merci à Delphine Norbec, qui nous a rejoint à plein temps cet été et qui nous a concocté une mise en page papillonnante le tout avec une patience extraordinaire et qui rend ce bilan social agréable à lire !



Annecy - Aurillac - Charleville-Mézières - Le Havre
Lons le saulnier - Lyon - Mulhouse - Nantes
Paris & région parisienne (Paris - Yvelines - Hauts de seine - Essonne - Val d'Oise)
Saint Nazaire - Saint Quentin - Troyes - Valence

www.oppelia.fr

20 avenue Daumesnil - 75012 PARIS
Tél : 01 43 44 14 14
contact@oppelia.fr