



## **Ari**

261 Avenue Thiers - BP 60003  
33015 Bordeaux Cedex  
05 56 33 23 90  
[siege@ari-accompagnement.fr](mailto:siege@ari-accompagnement.fr)

## **Association Ari**

Dispositifs ITEP  
Prestataire spécialisé AGEFIPH  
Hôpital de jour  
SAMSAH  
ASAIS  
SESSAD  
Groupements de coopération

# **les données sociales**

**2020**

## **les effectifs**

Au 31 décembre 2020, l'ARI employait 291 personnes, pour un total de 247,09 ETP, en augmentation par rapport à l'année précédente qui comptait 281 salariés pour 241,24 ETP.

La création de postes répondant aux besoins liés à la mise en œuvre de projets tels que l'EMAScol dans le Blayais, les équipes mobiles ressources (Cadillac et Charles Perrens), le dispositif EMILE, les places supplémentaires accordées à certains de nos dispositifs, l'augmentation des moyens humains dans le cadre du futur changement de statut du Relais expliquent pour partie cette augmentation. A ceci s'ajoutent la signature d'un contrat d'apprentissage et l'extension du temps de travail de trois professionnels du DITEP Plein Air. Enfin, le rapprochement avec l'association ABG 2017 a donné lieu à la concrétisation du projet portant sur l'habitat inclusif, et la création d'un poste d'éducateur spécialisé en charge de sa coordination.

- Au total, 44 nouveaux professionnels ont intégré l'ARI, cinq en CDD et 39 en CDI, parmi lesquels 31 femmes (soit 70,45% des recrues : celles-ci représentaient 75% des arrivants en 2019).
- La part des femmes augmente encore cette année : elles représentent 71,13% des salariés. 207 femmes et 84 hommes composent l'effectif de l'association qui se rapproche du taux de féminisation que connaît notre secteur, qui s'élève à 76% \*.
- 288 salariés présents au 31 décembre 2020 bénéficient de Contrats à Durée Indéterminée, soit 98,97%. Trois salariées sont en Contrat à Durée Déterminée (une monitrice éducatrice et une éducatrice spécialisée pour des remplacements longs, ainsi qu'une éducatrice spécialisée en contrat d'apprentissage).
- Le taux de salariés exerçant à temps partiel est similaire à celui de l'année précédente avec 93 personnes, soit 31,96% des professionnels : 18 professionnels sur les 44 nouveaux arrivés sont employés à temps partiel.

Hormis la catégorie « direction », toutes les catégories professionnelles sont concernées par des embauches à temps partiel, les plus significatives étant celles des professions paramédicales et psychologues avec, respectivement, six et quatre embauches.

Le taux de l'ARI reste inférieur à celui de la branche mais s'en approche (34% \*, taux en baisse au niveau national).

- La féminisation des salariés à temps partiel s'accentue au sein de l'ARI : avec 79 femmes, elles représentent 85% de l'effectif « temps partiel ».
- Près d'un quart des effectifs (24,40%) est composé de salariés ayant un statut « cadres », soit 71 personnes (47 femmes et 24 hommes). Ce taux est en légère augmentation par rapport à celui de l'année dernière (23,13%) ; la part des ETP « cadres » est de 21,20% dans l'association (19,95% en 2019).
- La moyenne d'âge est de 43,71 ans, l'âge médian de 43,42 ans. Le salarié le plus jeune a 22,71 ans. La professionnelle la plus âgée à 65,63 ans.

## **Le rajeunissement des professionnels est toujours d'actualité**

L'âge moyen perd 0,60 an. La part des professionnels de plus de 55 ans diminue légèrement avec 45 salariés soit 15,46% (16,37% en 2019) ; pour comparaison, le taux de la branche est de 22% \*.

13 personnes sont âgées de plus de 60 ans, soit 4,47% de l'effectif (4,6% en 2019, avec 13 salariés). Pour rappel, au niveau de la branche, 8% des salariés du secteur avaient dépassé 60 ans \*, ce taux ayant doublé entre 2012 et 2017.

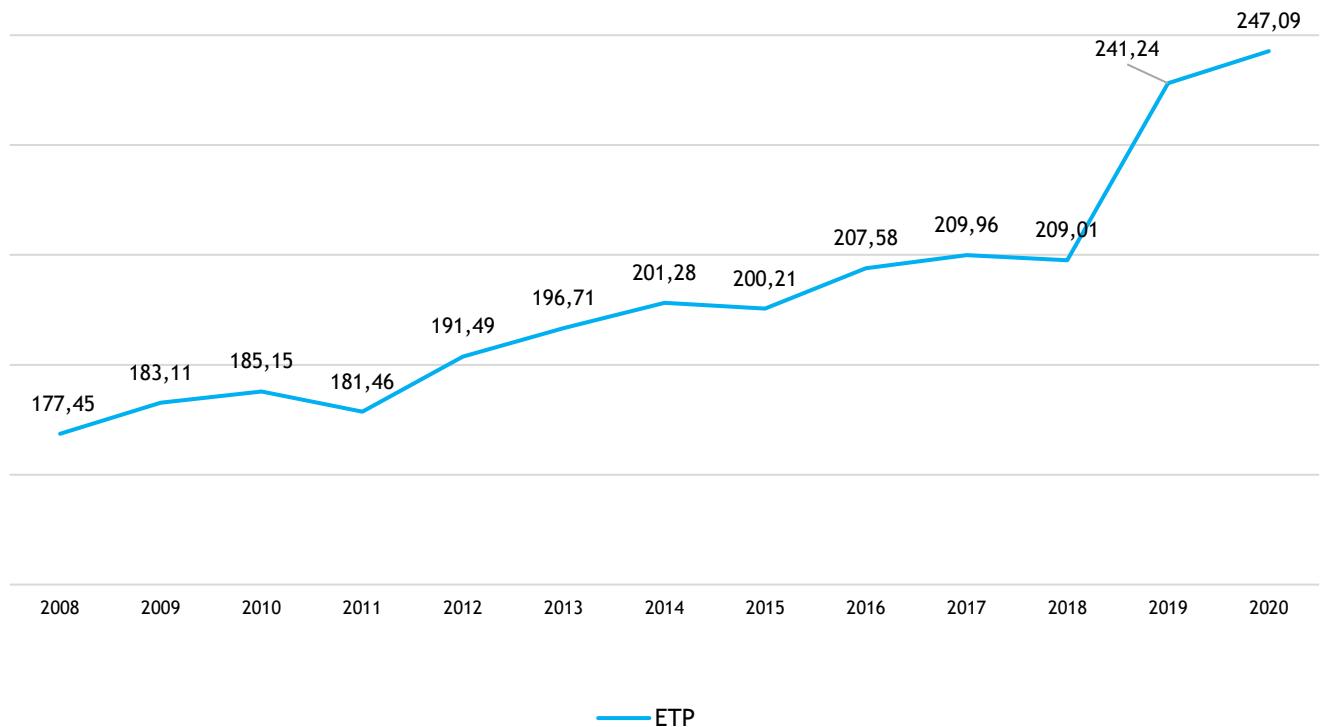
28 salariés ont moins de 30 ans, soit 9,62% de l'effectif. On note une augmentation significative de la part des jeunes professionnels qui, pour comparaison, étaient 19 salariés, soit 6,76% de l'effectif en 2019. Ce taux était en baisse depuis la fin des mesures favorisant l'embauche de jeunes professionnels (21 en 2018, soit 8,64% et 23 en 2017, correspondant à 9,66%). Il s'approche aujourd'hui du taux constaté dans la branche qui est de 11%\*.

## **Des professionnels en situation de handicap présents...**

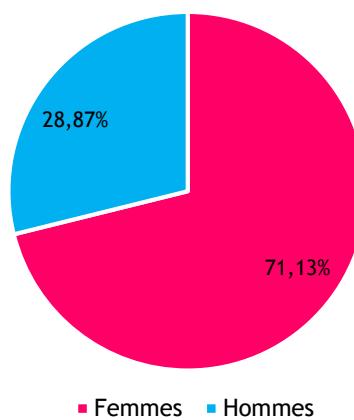
L'association a rempli son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés. En 2020, l'effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation des travailleurs en situation de handicap est de 15,36 ; à ce titre, l'ARI est exonérée du versement de la contribution à l'OETH, notre obligation correspondant à 14 ETP.

\* d'après l'enquête *Emploi UNIFAF 2017*

### Evolution des ETP depuis 2008



### Répartition des salariés par genre



## La répartition des effectifs

Par établissement et service :

Les quatre DITEP concentrent 65,39% des ETP présents au 31 décembre (67,17% en 2019), ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes.

Les postes non pourvus, notamment des médecins psychiatres ou des personnels paramédicaux dans les DITEP et la création de postes dans les autres services (ASAIS/UCSA, ARI Insertion et la Direction Générale), font varier la représentativité des structures composant l'ARI.

	En nombre de salariés				En ETP			
	Femmes	Hommes	Total éts.serv.	Part de l'éts/serv.	Femmes	Hommes	Total ETP	Part de l'éts/serv.
ARI Insertion	17	3	20	6,64%	10,71	3,00	13,71	5,55%
ASAIS	9	6	15	4,98%	8,69	6,00	14,69	5,94%
Direction Générale	4	6	10	3,32%	4,00	5,14	9,14	3,70%
DITEP Millefleurs	40	23	63	20,93%	34,08	22,03	56,11	22,71%
DITEP Plein Air	19	6	25	8,31%	14,12	6,00	20,12	8,14%
DITEP Saint-Denis	55	25	80	26,58%	45,08	22,09	67,16	27,18%
DITEP Villa Flore	17	5	22	7,31%	13,20	5,00	18,20	7,36%
Le Relais	11	1	12	3,99%	8,27	0,75	9,02	3,65%
L'Oiseau Lyre	23	5	28	9,30%	17,84	3,71	21,56	8,72%
Intervalle	20	6	26	8,64%	13,83	3,56	17,39	7,04%
Totaux	215	86	301	100,00%	169,81	77,28	247,09	100,00%
	<small>6 femmes exercent sur 2 ou 3 éts/serv.</small>	<small>2 hommes exercent sur 2 éts/serv.</small>						

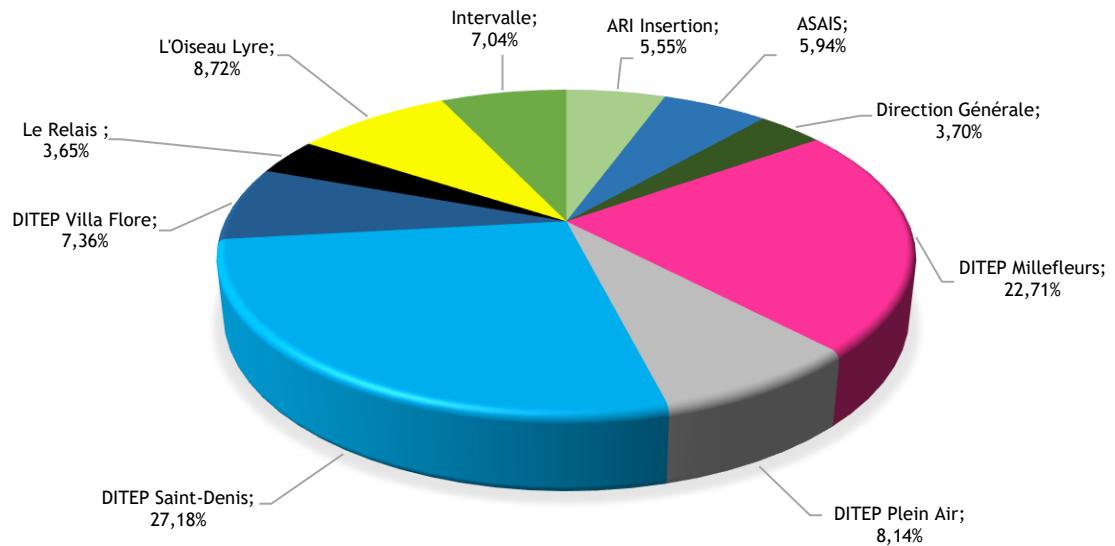
Par catégorie professionnelle :

Les professionnels socio-éducatifs représentent près de 45% des ETP, taux en légère augmentation.

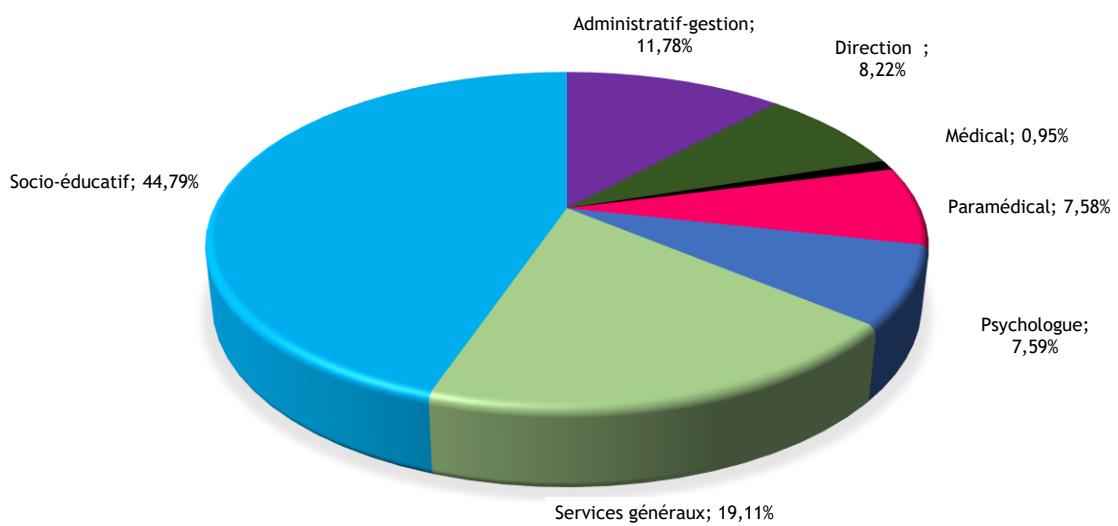
Les psychologues et les personnels de direction voient leur part augmenter en moyenne d'un point, alors que la catégorie des services généraux diminue de deux points, confirmant cette année encore le constat réalisé ces six dernières années.

	En nombre de salariés				En ETP			
	Femmes	Hommes	Total	Part de la catégorie	Femmes	Hommes	Total	Part de la catégorie
Administratif-gestion	31	3	34	11,68%	26,10	3,00	29,10	11,78%
Direction	7	14	21	7,22%	6,30	14,00	20,30	8,22%
Médical	4	2	6	2,06%	1,62	0,71	2,34	0,95%
Paramédical	24	2	26	8,93%	17,62	1,10	18,72	7,58%
Psychologue	27	6	33	11,34%	14,68	4,07	18,75	7,59%
Services généraux	36	16	52	17,87%	32,38	14,84	47,22	19,11%
Socio-éducatif	78	41	119	40,89%	71,10	39,56	110,66	44,79%
Total	207	84	291	100,00%	169,81	77,28	247,09	100,00%

### Répartition des ETP par établissement/service



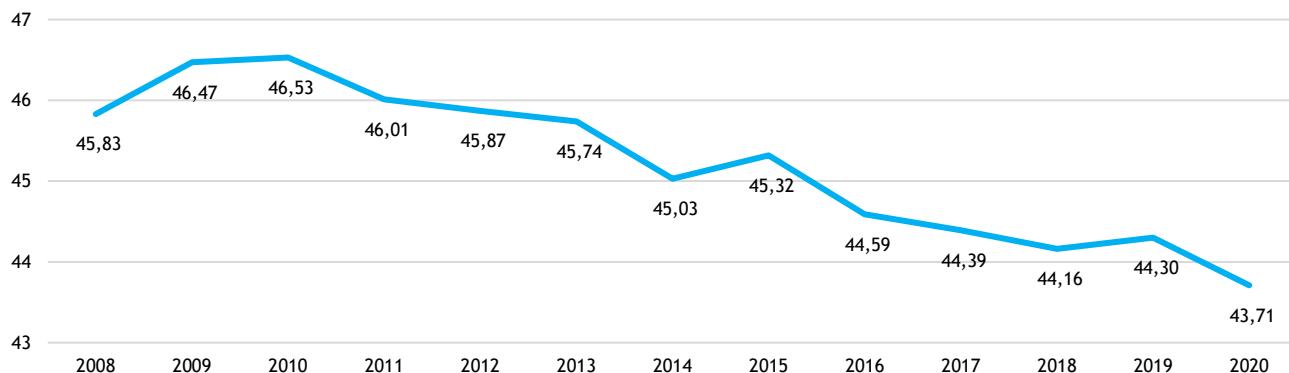
### Répartition des ETP par catégorie professionnelle



## Le rajeunissement des professionnels perdure

L'âge moyen est de 43,71 ans, confirmant ainsi le rajeunissement observé depuis plus de dix ans au sein de l'association.

Evolution de l'âge depuis 2008



De la même façon qu'en 2019, l'âge par catégorie professionnelle fait apparaître des écarts significatifs entre les femmes et les hommes. Si l'on considère la catégorie la plus représentative (professionnels socio-éducatifs), les femmes sont plus jeunes de près de cinq ans ; il en est de même pour les paramédicaux (- 8,69 ans) et les médecins (- 4,74 ans).

En général, les professionnelles sont moins âgées que leurs homologues masculins de plus de trois ans.

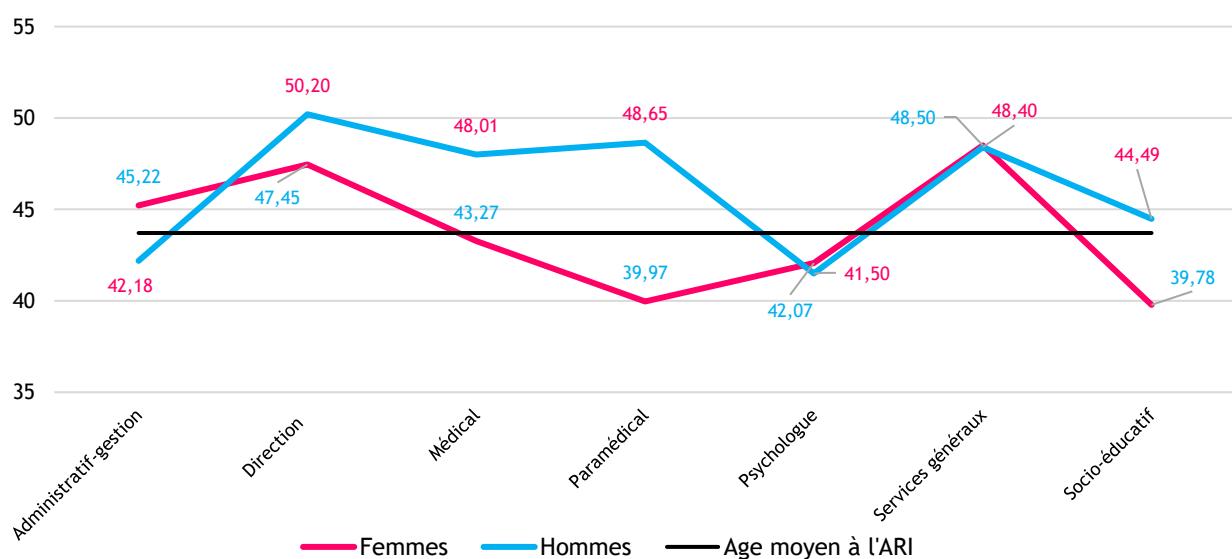
Les personnels de direction sont les plus âgés avec une moyenne de 49,38 ans, les hommes de cette catégorie dépassant les 50 ans. La catégorie des services généraux, qui depuis plusieurs années était la plus âgée, affiche un léger rajeunissement suite, notamment, aux départs à la retraite en cours d'année de trois salariés et les licenciements pour inaptitude de deux professionnels approchant les 60 ans.

Les paramédicaux représentent l'âge moyen le moins élevé, ce dernier est de 40,63 ans.

Depuis 2010, l'âge moyen des salariés de l'association a baissé de près de trois années.

	Femmes	Hommes	Âge moyen de la catégorie	Ecart femmes/hommes	Ecart avec l'âge moyen
Administratif-gestion	45,22	42,18	44,96	3,03	1,25
Direction	47,45	50,20	49,38	-2,75	5,67
Médical	43,27	48,01	44,85	-4,74	1,14
Paramédical	39,97	48,65	40,63	-8,69	-3,08
Psychologue	42,07	41,50	41,96	0,57	-1,75
Services généraux	48,50	48,40	48,47	0,10	4,76
Socio-éducatif	39,78	44,49	41,40	-4,71	-2,31
Total	42,75	46,07	43,71	-3,33	-

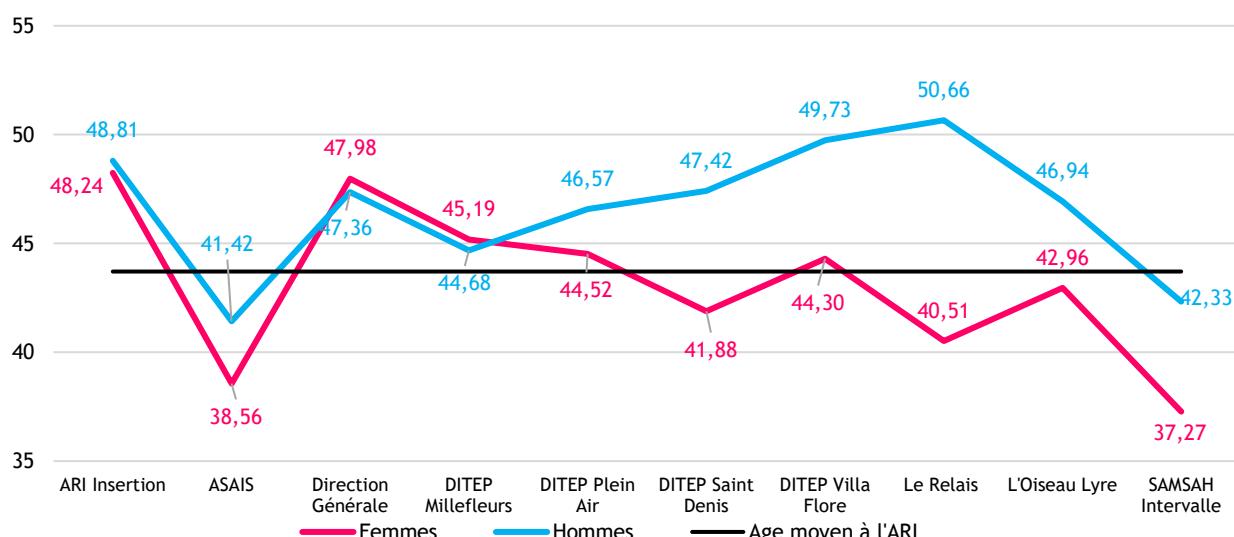
Age moyen par catégorie professionnelle, par genre



Le SAMS AH Intervalle et ASAIS sont toujours les établissements employant les salariés les plus jeunes. ARI Insertion et la Direction Générale sont les structures les plus âgées, avec un âge moyen respectivement de 48,33 ans et 47,61 ans. Hormis à Millefleurs et à la Direction Générale, les femmes sont plus jeunes que les hommes, l'écart étant en moyenne de 3,03 ans (allant de 0,56 an à 10,15 ans).

	Femmes	Hommes	Age moyen de l'ets/serv.	Ecart Femmes/ Hommes	Ecart avec l'âge moyen
ARI Insertion	48,24	48,81	48,33	-0,56	4,62
ASAIS	38,56	41,42	39,71	-2,87	-4,00
Direction Générale	47,98	47,36	47,61	0,62	3,90
DITEP Millefleurs	45,19	44,68	45,00	0,50	1,29
DITEP Plein Air	44,52	46,57	45,01	-2,05	1,30
DITEP Saint Denis	41,88	47,42	43,62	-5,54	-0,09
DITEP Villa Flore	44,30	49,73	45,54	-5,43	1,83
Le Relais	40,51	50,66	41,36	-10,15	-2,35
L'Oiseau Lyre	42,96	46,94	43,67	-3,98	-0,04
SAMS AH Intervalle	37,27	42,33	38,44	-5,06	-5,27
Total	43,02	46,05		-3,03	
6 femmes exercent sur 2 ou 3 éts/serv.		2 hommes exercent sur 2 éts/serv			

#### Age moyen par établissement/service

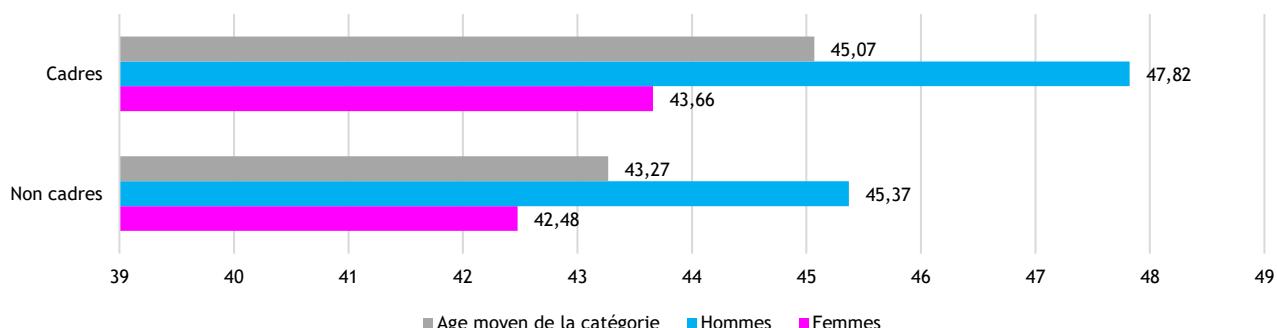


#### Par catégories Cadres/Non cadres :

	Femmes	Hommes	Age moyen de la catégorie
Non cadres	42,48	45,37	43,27
Cadres	43,66	47,82	45,07
Age moyen	42,75	46,07	43,71

Un écart de 1,8 année entre l'âge moyen des cadres et des non cadres est constaté. Par genre, les femmes sont plus jeunes que les hommes, de 2,89 ans pour les non cadres et de 5,07 années pour les cadres, fait nouveau cette année.

#### L'âge moyen Cadres/Non cadres



## les salariés âgés de 55 ans et plus de moins nombreux

La part des professionnels de plus de 55 ans diminue : 45 personnes sont âgées de plus de 55 ans, soit 15,46% des effectifs (46 salariés soit 16,37% en 2019, 16,87% en 2018 pour 41 personnes, 18,49% en 2017 soit 44 personnes). La baisse de la représentation des professionnels de plus de 55 ans est constatée depuis neuf ans. Ce taux est désormais bien inférieur à celui que connaît la branche (22% d'après l'Enquête Emploi UNIFAF 2017).

13 personnes sont âgées de plus de 60 ans, soit 4,47% de l'effectif (13 salariés soit 4,6% en 2019, 6,17% en 2018 avec 15 salariés), dans les catégories « socio-éducatif » et « services généraux » pour sept d'entre elles.

Pour rappel, au niveau de la branche, 8% des salariés du secteur avaient dépassé 60 ans (enquête Emploi UNIFAF 2017). Au niveau national, ce taux a été multiplié par deux entre 2012 et 2017.

La part des services généraux âgés de plus de 55 ans est en baisse importante en raison du départ à la retraite pour trois d'entre eux et licenciements pour inaptitude de deux salariés âgés de presque 60 ans au cours de l'année 2020.

Services Généraux : 25% (32,14% en 2019, 31,25% en 2018 et 30,61% en 2017),

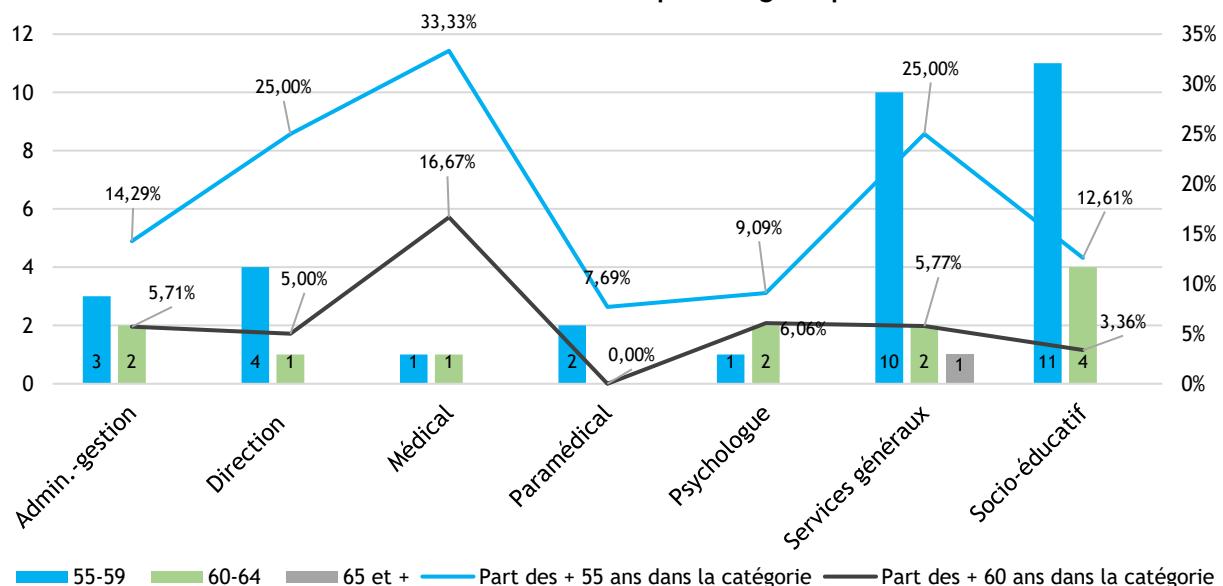
Direction : 25% (22,22% en 2019)

Dans ces deux catégories, un professionnel sur quatre est âgé de plus de 55 ans.

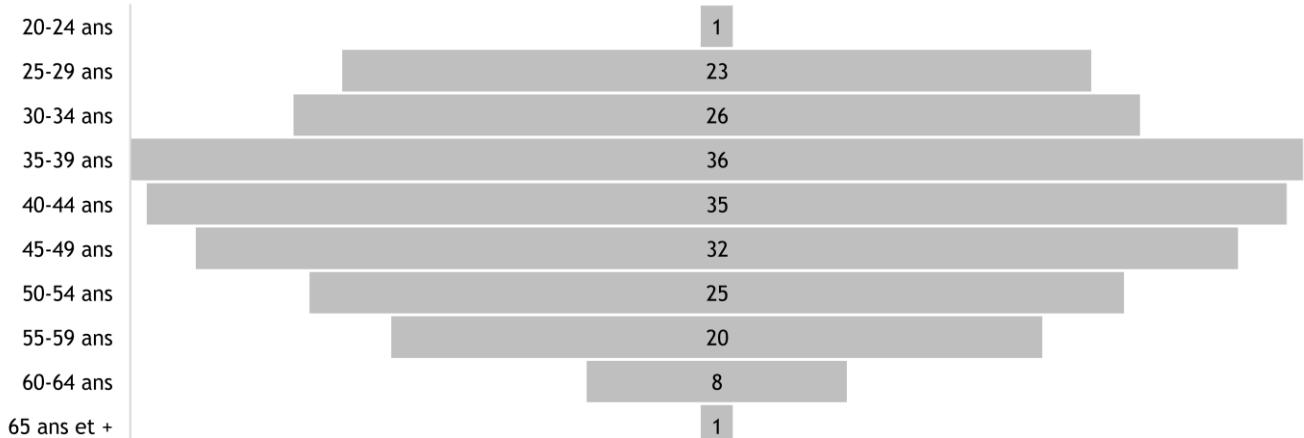
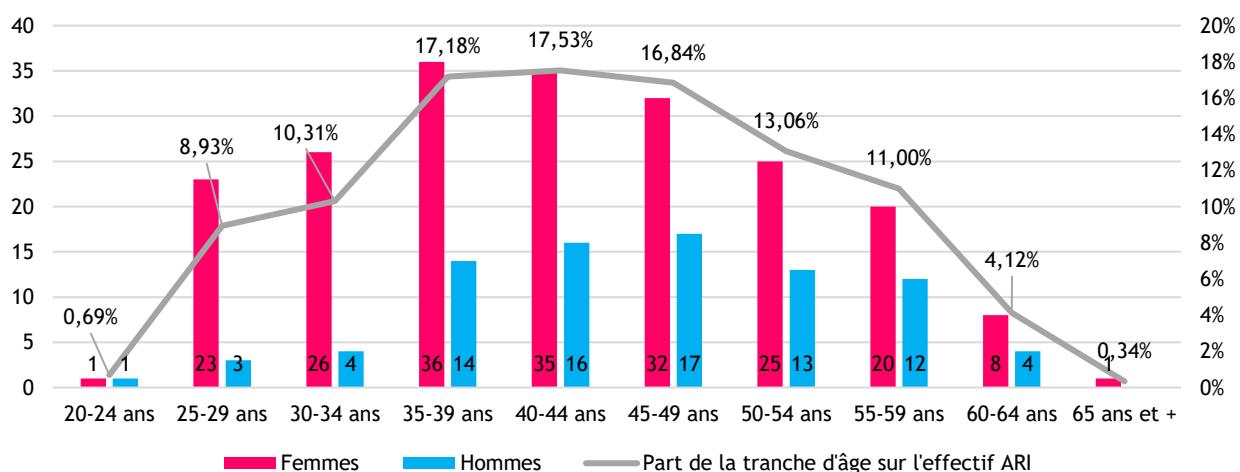
Médecins : 33,33% : avec la démission d'un médecin en 2020, et le terme d'un contrat à durée déterminée dans le cadre d'une mise à disposition, cette catégorie ne comporte plus que six professionnels, parmi lesquels deux ont plus de 55 ans.

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et +	Part des + 55 ans dans la catégorie	Part des + 60 ans dans la catégorie	Total général
Admin.-gestion		1	3	7	6	8	5	3	2		14,29%	5,71%	35
Direction		1			4	5	5	4	1		25,00%	5,00%	20
Médical				3	1			1	1		33,33%	16,67%	6
Paramédical		5	3	5	2	6	3	2			7,69%	0,00%	26
Psychologue		4	2	7	11	3	3	1	2		9,09%	6,06%	33
Serv.généraux	1	1	3	4	5	11	14	10	2	1	25,00%	5,77%	52
Socio-éducatif	1	14	19	24	22	16	8	11	4		12,61%	3,36%	119
Total	2	26	30	50	51	49	38	32	12	1	15,46%	4,47%	291

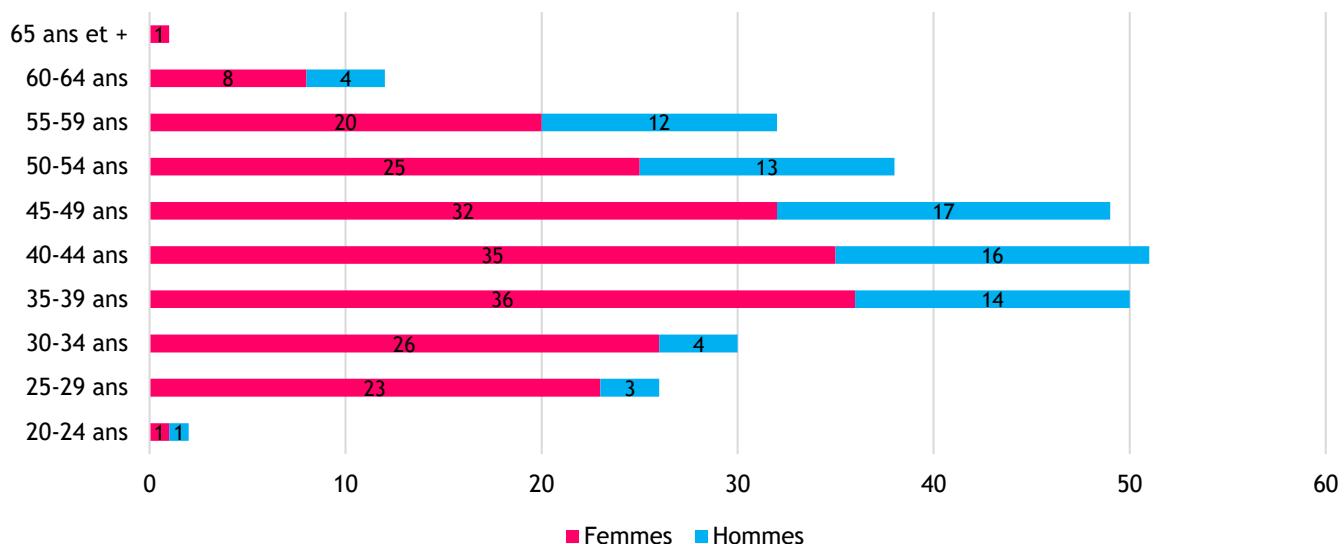
## Les salariés de + 55 ans et + 60 ans par catégorie professionnelle



### Les professionnels par tranche d'âge



### Répartition des effectifs ARI



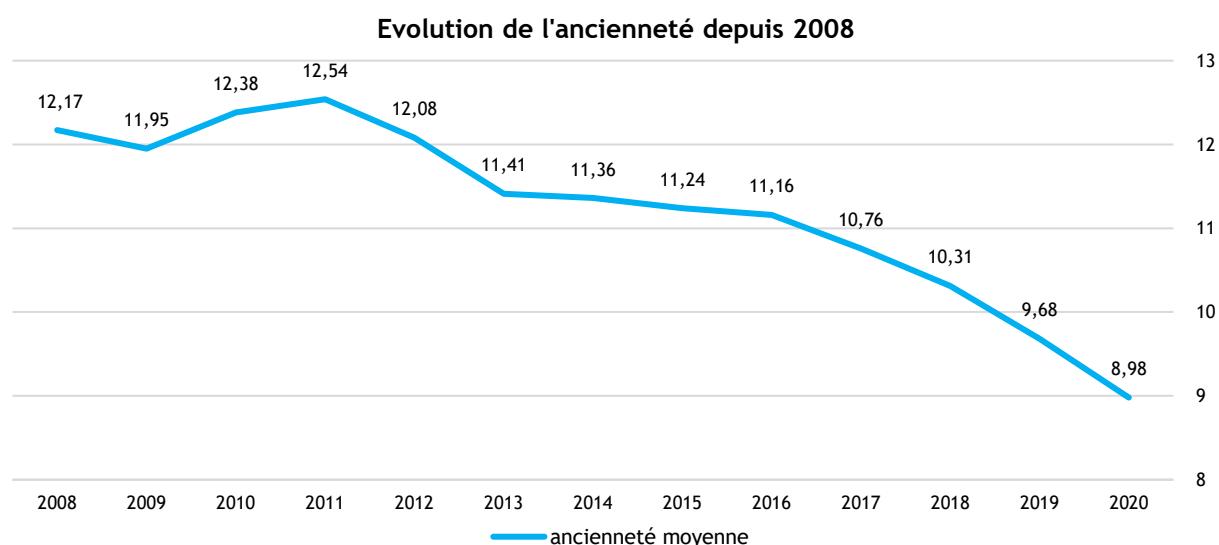
## ***l'ancienneté des salariés toujours en baisse***

Avec l'arrivée de 44 nouveaux professionnels et le départ à la retraite de six salariés ayant une ancienneté moyenne de 31,71 années, l'ancienneté moyenne baisse. Elle est de 8,98 ans.

L'année 2020 confirme le constat établi depuis 2011 : les salariés exercent leur métier pendant, en moyenne, 3,4 ans de moins qu'il y a dix ans. L'écart entre 2019 et 2020 est de 0,70 an, accentuant encore ce constat. La courbe descendante de l'ancienneté suit celle de l'âge moyen, observée elle aussi depuis plusieurs années.

L'ancienneté minimale est de 0,06 an, la plus élevée est de 39,55 ans. L'ancienneté médiane est de 5,99 ans, soit 0,59 mois de moins qu'en 2019, année qui avait déjà affiché une ancienneté inférieure d'une année par rapport à 2018 !

Au 31 décembre 2020, 145 professionnels sont à l'ARI depuis moins de six ans (ils étaient 134 en 2019), soit 49,83% des effectifs (47,7% en 2019 et 44,35% en 2018). Une moindre « fidélisation » des salariés n'est pas spécifique à l'ARI : les démissions de professionnels récemment embauchés sont constatées dans notre secteur d'activité pour plusieurs raisons : attractivité du secteur « en berne », mauvais choix de formation initiale ou bien encore « l'envie d'aller voir ailleurs » sont quelquefois les motivations des départs volontaires...



L'ancienneté des salariés de l'Oiseau Lyre, de la Direction Générale et du DITEP Millefleurs est la plus élevée. ARI Insertion, qui affiche l'âge moyen des professionnels le plus haut est l'un des deux services dont l'ancienneté est la moins élevée, avec 5,90 années.

	Femmes	Hommes	Ancienneté moyenne de l'ets/serv.
ARI Insertion	5,79	6,43	5,90
ASAIS	7,49	12,74	9,59
Direction Générale	10,71	10,55	10,61
DITEP Millefleurs	10,60	10,24	10,47
DITEP Plein Air	7,03	3,82	6,26
DITEP Saint Denis	7,81	12,77	9,38
DITEP Villa Flore	8,69	9,72	8,95
Le Relais	8,35	9,34	8,44
L'Oiseau Lyre	12,82	7,08	11,97
SAMSAH Intervalle	4,26	8,00	5,01
Total	8,45	10,27	8,98

	Femmes	Hommes	Ancienneté de la catégorie
Admin.-gestion	7,35	13,34	7,86
Direction	9,05	9,65	9,47
Médical	5,20	1,81	4,07
Paramédical	7,20	3,24	6,90
Psychologue	9,37	12,01	9,85
Services généraux	10,98	8,25	10,14
Socio-éducatif	7,92	11,55	9,17
Total	8,45	10,27	8,98

### L'ancienneté par catégorie professionnelle

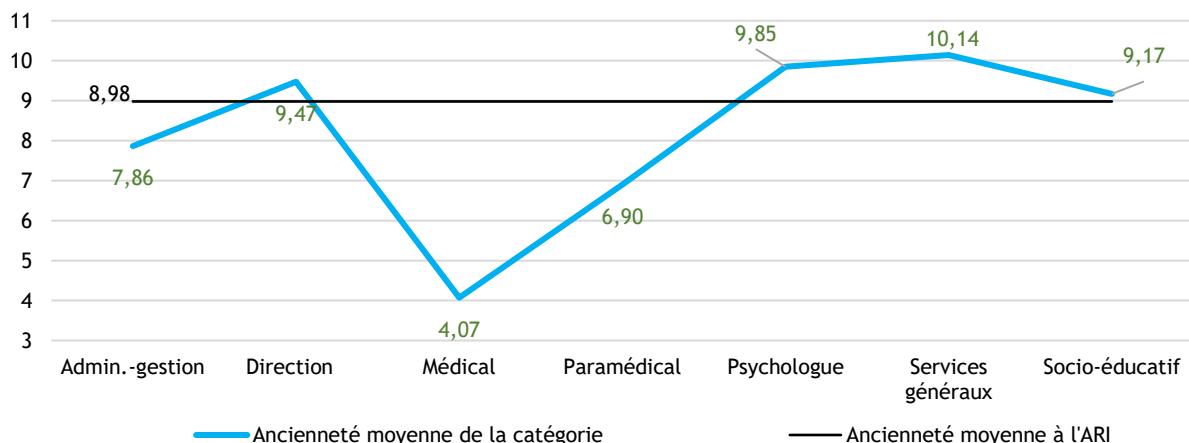
Contrairement aux années précédentes, seuls les professionnels des services généraux affichent une ancienneté supérieure à dix années. Les personnels de direction, psychologues et socio-éducatifs voient leur ancienneté baisser avec l'arrivée de nouveaux professionnels : trois directeur.e.s adjoint.e.s, cinq psychologues, quinze éducateur.trice.s et deux chargé.e.s d'insertion.

En revanche, en considérant le genre, les hommes des catégories administratif-gestion, psychologues et socio-éducatifs exercent leur fonction en moyenne depuis plus de onze ans et demi.

Entrées de nouveaux professionnels, par catégorie CDI et CDD

Administratif-gestion	4
Direction	3
Médical	2
Paramédical	7
Psychologue	5
Services généraux	6
Socio-éducatif	17
Total	44

### Ancienneté par catégorie professionnelle



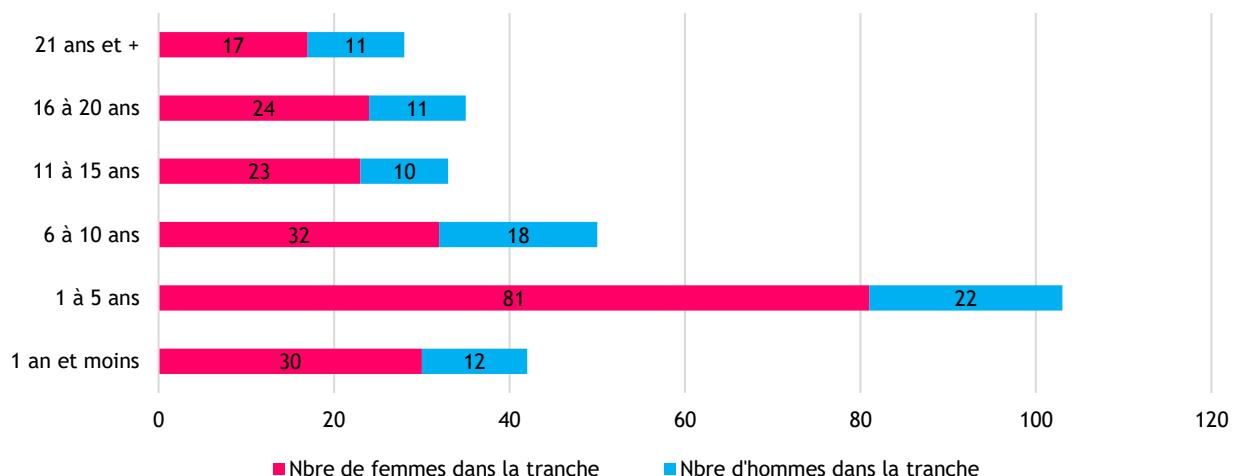
En prenant en compte les statuts cadres/non cadres, l'ancienneté est également en baisse pour les deux catégories. L'ancienneté des non cadres est en baisse sensible, tout comme l'année dernière : elle est de 8,85 ans en 2020 contre 9,72 années en 2019 et 10,84 en 2018. Quelle que soit la catégorie, les femmes ont une ancienneté moindre de l'ordre de deux années.

	Femmes	Hommes	Ancienneté de la catégorie
Non cadres	8,34	10,20	8,85
Cadres	8,81	10,45	9,36
Total	8,45	10,27	8,98

Il est à noter que 49,83 % des professionnels ont moins de six ans d'ancienneté (145 sur 291). L'association se voyant confier la mise en œuvre de projets nouveaux et devant engager de nouveaux professionnels pour les mettre en application (EMR, l'habitat inclusif, EMAScol), ce chiffre est toujours en augmentation. De plus, les salariés, et plus particulièrement les plus récemment embauchés, envisagent d'exercer leur métier pour des durées plus courtes, quelquefois pour s'orienter vers d'autres secteurs ou pour changer radicalement d'activité.

	Femmes	Hommes	Ancienneté moyenne	Nombre de professionnels dans la tranche	Part de la tranche dans l'effectif
Moins d'1 an	30	12	0,41	42	14,43%
1 à 5 ans	81	22	3,21	103	35,40%
6 à 10 ans	32	18	8,07	50	17,18%
11 à 15 ans	23	10	13,14	33	11,34%
16 à 20 ans	24	11	18,87	35	12,03%
21 ans et +	17	11	27,37	28	9,62%
Total	207	84	8,98	291	100,00%

#### Effectif de l'ARI par tranche d'ancienneté en 2020



Comme ce fut le cas en 2019, nous constatons que 2/3 des médecins et paramédicaux sont des personnels présents dans l'association depuis moins de 6 ans. En effet, le *turn-over* dans ces deux catégories professionnelles, pour lesquelles le marché de l'emploi est en tension, avec de nombreuses offres d'emploi non pourvues quel que soit le secteur d'activité est important (sanitaire, social, médico-social, privé à but lucratif, etc.). De plus, le manque d'attractivité de notre secteur en matière de salaire, et notamment pour ces catégories, accentue les difficultés de fidéliser les salariés au sein de nos effectifs.

Cette année encore, dans les catégories les plus représentées, près de la moitié des professionnels sont présents depuis moins de six ans (48,08% des services généraux et 49,58% des socio-éducatifs, taux en augmentation par rapport à 2019).

Les embauches de l'année 2020 représentent 13,70% des ETP présents au 31 décembre.

	Femmes		Hommes		Nbre de professionnels dans la catégorie	Part des - 6 ans d'anc. dans la catégorie prof.	Part des - 6 ans d'anc. dans l'effectif global
	Moins d'1 an	1 à 5 ans	Moins d'1 an	1 à 5 ans			
Administratif-gestion	3	15	1		35	54,29%	6,53%
Direction	1	1	2	4	20	40,00%	2,75%
Médical		2	1	1	6	66,67%	1,37%
Paramédical	6	10	1		26	65,38%	5,84%
Psychologue	5	8			33	39,39%	4,47%
Services généraux	3	13	3	6	52	48,08%	8,59%
Socio-éducatif	12	32	4	11	119	49,58%	20,27%
Total	30	81	12	22	291		49,83%

## les métiers

Trois nouveaux métiers viennent élargir le panel des fonctions pour enrichir et renforcer l'ARI : Directeur administratif et financier et Chargée de mission TND et projets inclusifs, en réponse aux projets mis en œuvre et à l'organisation administrative de l'association, et médecin spécialisé en médecine générale coordinateur de soins.

(Le poste de « référent familles » de Millefleurs est non pourvu au 31 décembre 2020).

	Nombre de Professionnels	Métiers
<b>Administration-gestion</b>	<b>37</b>	<b>12</b>
Agent administratif/aide comptable/secrétaire comptable	5	1
Comptable	5	1
Assistante de direction/secrétaire de direction	4	1
Secrétaire médicosociale/secrétaire documentaliste/secrétaire	10	1
Responsable comptable	2	1
Responsable de la communication numérique	1	1
Responsable du bâtiment et des services techniques	1	1
Responsable Qualité	1	1
Responsable Ressources Humaines	1	1
Conseiller.ère emploi accompagné	2	1
Conseillère technique	2	1
Coordinatrices	3	1
<b>Direction</b>	<b>20</b>	<b>6</b>
Directeur.trice	8	1
Directeur.trice adjoint.e	8	1
<b>Directeur administratif et financier</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directeur Général	1	1
Directrice Générale Adjointe	1	1
Directrice médicale	1	1
<b>Socio-éducatif</b>	<b>117</b>	<b>15</b>
Aide médico psychologique	1	1
Animateur.trice	2	1
Assistante de service social	7	1
Auxiliaire de vie sociale	1	1
Chargé.e d'insertion	6	1
<b>Chargée de mission TND et projets inclusifs</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Educateur.trice spécialisé.e	82	1
Educateur.trice sportif.ive	3	1
Educateur.trice de jeunes enfants	2	1
Educatrice spécialisée - Apprentissage	1	1
Moniteur adjoint d'animation et de loisirs	1	1
Moniteur.trice éducateur.trice	7	1
Conseillère ESF	1	1
Professeur d'éducation sportive et physique	1	1
Psycho-rééducatrice	1	1
<b>Médical</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>Médecin coordinateur des soins</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Médecin pédopsychiatre/psychiatre	5	1
<b>Paramédical</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
Orthophoniste	5	1
Psychomotricien.ne	8	1
Ergothérapeute	6	1
Infirmier.ère	7	1
<b>Psychologue</b>	<b>33</b>	<b>2</b>
Neuropsychologue	2	1
Psychologue	31	1
<b>Services généraux</b>	<b>52</b>	<b>5</b>
Agent de service intérieur/aide cuisinier.ère	18	1
Chef.fe cuisinier.ère/cuisinier.ère	3	1
Maîtresse de maison	12	1
Ouvrier.ère qualifié.e/agent technique	14	1
Surveillant.e de nuit	5	1
<b>Total général</b>	<b>291</b>	<b>46</b>

## **les mouvements du personnel : une mobilité professionnelle soutenue**

Le taux de rotation des CDI est en baisse en 2020, mais demeure cependant très élevé, à 12,54%, (l'année 2019 étant particulière avec l'intégration du service expérimental Le Relais et du DITEP Plein Air). 39 professionnels ont intégré l'association et 30 contrats de salariés en CDI ont pris fin.

### **Les arrivées :**

- ⊕ Des créations de postes :
  - Pour l'EMAScol de Blaye : une coordinatrice à temps complet, un éducateur spécialisé (0,25 ETP - redéploiement), un psychomotricien (0,20 ETP) et une psychologue (0,20 ETP).
  - Pour les EMR Charles Perrens et Cadillac : un mi-temps d'éducateur spécialisé (DITEP Plein Air) ; les trois autres mi-temps d'éducateurs sont assurés par des professionnels de l'ARI remplacés par des intérimaires lors de leur mise à disposition aux EMR.
  - Pour Le Relais : une secrétaire et une monitrice éducatrice, toutes deux à temps complet.
  - L'Habitat inclusif : ce projet soutenu en partenariat avec l'association ABG 2017 est en œuvre grâce à l'embauche d'un éducateur spécialisé, à temps complet.
  - Suite à l'octroi de trois places supplémentaires, 0,20 ETP d'assistante de service social et 0,20 ETP de neuropsychologue ont été créés ; 0,25 ETP d'orthophonie n'avait pas été pourvu au 31 décembre 2020.
  - Un poste de comptable intervenant sur plusieurs établissements : à mi-temps à ASAIS/UCSA, le mi-temps restant réparti entre l'hôpital de jour et le DITEP Millefleurs.
  - Enfin, pour répondre à une demande spécifique de temps d'accompagnement complémentaire au sein du DITEP Plein Air, des moyens humains ont été attribués à l'établissement : 0,22 ETP d'éducateur spécialisé, l'extension du temps de médecin psychiatre qui exerce désormais à hauteur de 0,35 ETP (+0,10 ETP), ainsi que l'augmentation du temps de travail d'une des trois psychologues (+ 0,14 ETP).
- ⊕ 32 personnes ont été embauchées pour assurer le remplacement de professionnels pour lesquels le contrat de travail a cessé (retraite, démission, licenciement, décès, diminution du temps de travail de collègues), ou bien encore pour pourvoir des postes vacants au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*Au 31 décembre 2020, trois personnes sous contrat à durée déterminée étaient toujours en poste : deux pour remplacements, un dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'éducateur spécialisé au sein du DITEP Saint-Denis de Blaye.*

### **Les départs :**

Parallèlement, 30 salariés ont quitté l'association :

- Quinze ont démissionné,
- Six professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite,
- Huit ont été licenciés pour inaptitude ou pour faute,
- Un salarié est malheureusement décédé.

### **Les transformations de postes alloués :**

- Une neuropsychologue a intégré les effectifs du DITEP Millefleurs suite à la transformation d'un poste de médecin psychiatre (0,60 ETP) pour lequel la carence de candidats aurait pu avoir des incidences dommageables sur l'activité « soins » de l'établissement.
- 0,50 ETP d'infirmière ont été attribués également au DITEP Millefleurs sur le site de Bègles en remplacement de 0,50 ETP d'éducateur spécialisé.
- Une chargée d'insertion a quitté ARI Insertion pour devenir Conseillère Emploi Accompagné au 1<sup>er</sup> janvier 2020 de la plateforme HANDAMOS!
- Une ergothérapeute a intégré le DITEP Villa Flore, en remplacement d'une psychomotricienne ayant postulé au DITEP Millefleurs.

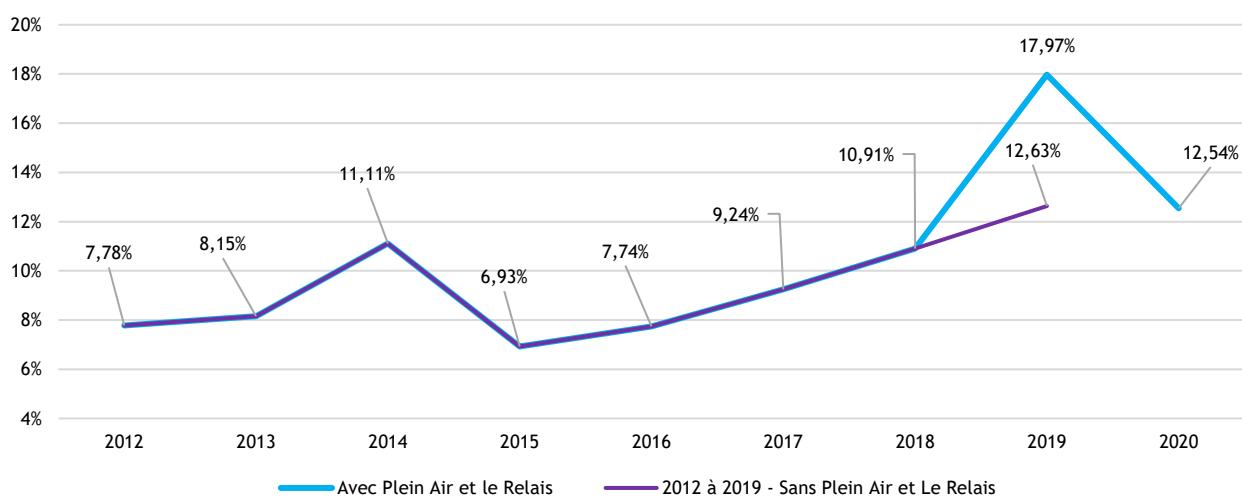
## Les motifs de départs par catégorie professionnelle :

	Femmes			Hommes			Nombre de départs	Age moyen	Ancienneté moyenne
	Nombre	Age moyen au départ	Ancienneté au départ	Nombre	Age moyen au départ	Ancienneté au départ			
<b>Démissions</b>	<b>13</b>	<b>40,16</b>	<b>5,34</b>	<b>2</b>	<b>49,77</b>	<b>4,72</b>	<b>15</b>	<b>41,44</b>	<b>5,26</b>
Direction	2	50,83	13,86				2	50,83	13,86
Socio-éducatif	5	39,48	5,45	1	58,24	9,02	6	42,61	6,04
Médical	1	34,49	1,48				1	34,49	1,48
Paramédical	3	39,15	3,16	1	41,31	0,43	4	39,69	2,47
Psychologue	1	38,60	2,51				1	38,60	2,51
Services généraux	1	32,48	1,06				1	32,48	1,06
<b>Départs à la retraite</b>	<b>4</b>	<b>62,10</b>	<b>34,28</b>	<b>2</b>	<b>63,16</b>	<b>26,57</b>	<b>6</b>	<b>62,45</b>	<b>31,71</b>
Socio-éducatif	1	62,57	40,00	1	64,32	33,20	2	63,45	36,60
Paramédical	1	62,02	39,06				1	62,02	39,06
Services généraux	2	61,91	29,02	1	62,00	19,93	3	61,94	25,99
<b>Force majeure</b>				<b>1</b>	<b>56,29</b>	<b>15,66</b>	<b>1</b>	<b>56,29</b>	<b>15,66</b>
Services généraux				1	56,29	15,66	1	56,29	15,66
<b>Licenciements</b>	<b>4</b>	<b>55,93</b>	<b>19,05</b>	<b>4</b>	<b>47,49</b>	<b>7,55</b>	<b>8</b>	<b>51,71</b>	<b>13,30</b>
Socio-éducatif	1	59,95	37,59	1	50,72	17,45	2	55,33	27,52
Paramédical	1	49,36	5,77				1	49,36	5,77
Services généraux	2	57,20	16,41	3	46,41	4,25	5	50,73	9,11
<b>Totaux</b>	<b>21</b>	<b>47,34</b>	<b>13,47</b>	<b>9</b>	<b>52,46</b>	<b>12,05</b>	<b>30</b>	<b>48,88</b>	<b>13,04</b>

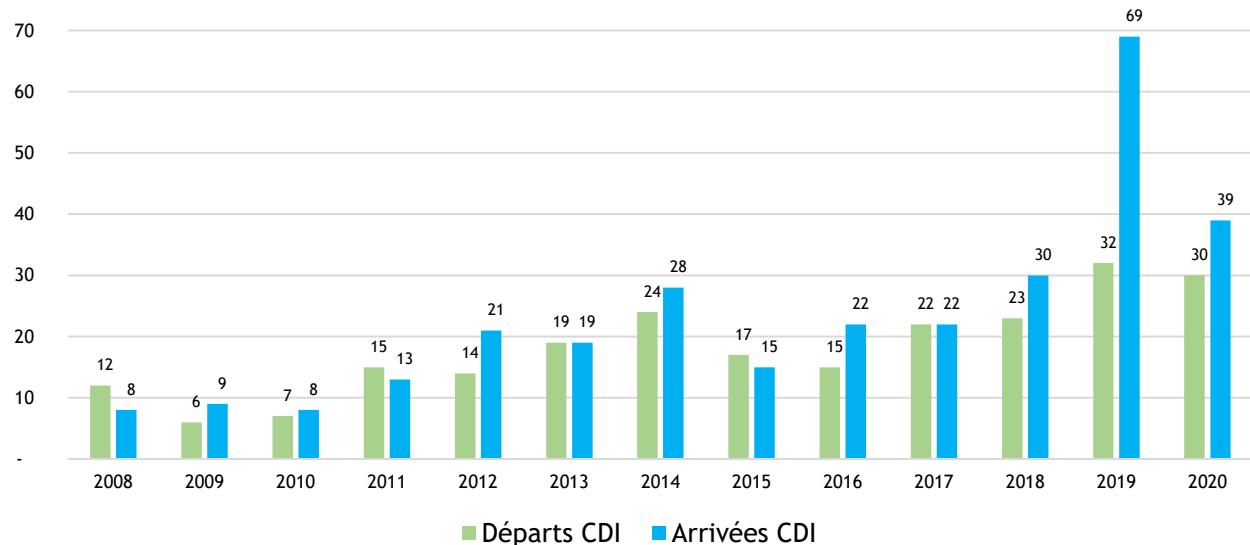
A noter :

- L'ancienneté moyenne des salariés ayant démissionné a encore baissé en passant de 5,98 ans en 2019 à 5,26 ans en 2020. Elle dépasse 31 années pour les départs à la retraite contre 23,70 ans l'année précédente.
- L'âge de départ à la retraite moyen est de 62,45 ans, en légère augmentation ; l'âge de départ des professionnels des services généraux qui affichait près de 63 ans en 2019 est inférieure à 62 ans cette année.
- Aucune rupture conventionnelle n'a été accordée.
- Huit licenciements ont été prononcés, un pour faute (abandon de poste) et sept pour inaptitude. L'ancienneté moyenne des professionnels socio-éducatifs déclarés inaptes par la médecine du travail s'élevait à 27 ans et demi.

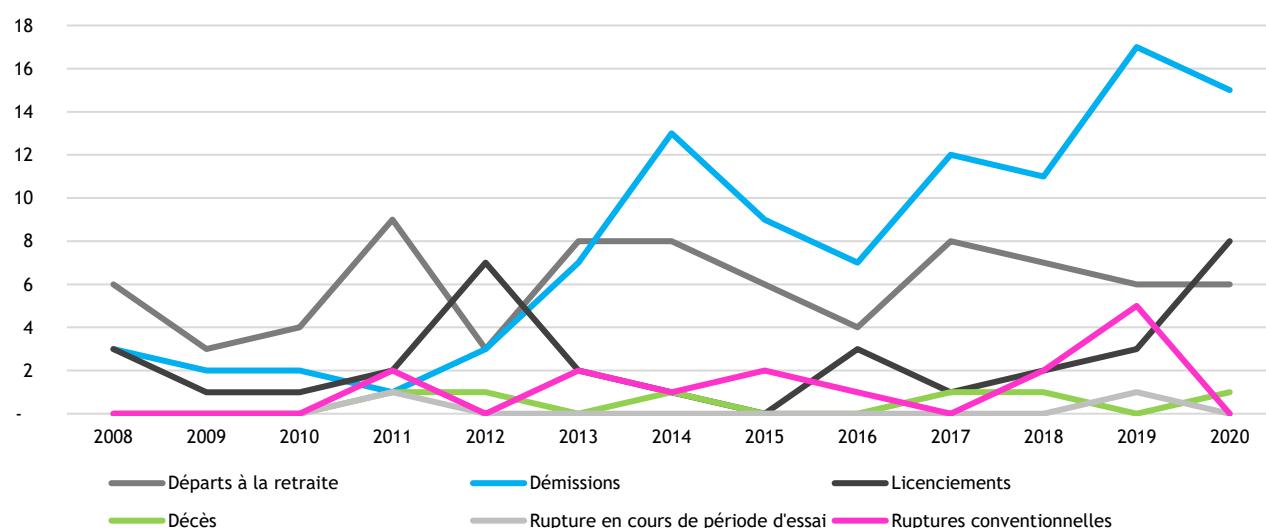
### Evolution du taux de rotation de 2012 à 2020



### Les arrivées et départs des professionnels



### Evolution des causes de départ des salariés



## **Peu de contrats à durée déterminée signés en 2020**

Cinq contrats à durée déterminée ont été signés par cinq professionnels :

- Un contrat d'apprentissage d'éducateur spécialisé pour le DITEP Saint-Denis,
- Trois contrats de remplacements : un pour le DITEP Saint-Denis, un pour ASAIS/UCSA (la conseillère en économie sociale et familiale ayant été mise à la disposition du service EMILE pendant une année), et un contrat de remplacement pour Le Relais, service ne pouvant bénéficier des services de SOLICARE INTERIM (ex MEDICOOP), en raison de sa situation géographique.
- Un médecin a été embauché pendant la campagne de vaccination antigrippale 2020-2021.

Au 31 décembre 2020, trois de ces contrats étaient toujours en cours.

Contrairement aux années précédentes, aucun formateur occasionnel n'a été embauché, l'ARI n'ayant mis en œuvre aucune formation en qualité d'organisme de formation en raison de la crise sanitaire qui a débuté en mars.

## **les mouvements internes**

L'année 2019 avait été particulièrement dynamique en matière de ressources humaines avec l'intégration de 69 nouveaux professionnels. En 2020, et malgré la crise sanitaire, l'ARI a connu une augmentation de ses effectifs avec la création de postes en lien avec la concrétisation de plusieurs projets tels que l'Habitat inclusif, la participation aux Equipes Mobiles Ressources des hôpitaux Charles Perrens et Cadillac, l'EMAScol de Blaye. Le Relais, service qui devrait prochainement être transformé en SESSAD, a quant à lui créé deux postes (une secrétaire et une monitrice éducatrice).

Enfin, l'octroi de deux places TSA et une place « handicap psychique » supplémentaires ont généré une augmentation du temps de travail de professionnels en place, exerçant à temps partiel, ou l'embauche de nouveaux salariés.

### **L'escale Estivale a entraîné des modifications contractuelles de 13 professionnels :**

Six éducateurs des DITEP Millefleurs/Terre Neuvas et Saint-Denis ont exercé leur fonction à Andernos-les-Bains durant l'été, pour une durée d'une à deux semaines.

Trois professionnelles du DITEP Plein Air ont assuré leur mission en adaptant leur emploi du temps à cette nouvelle modalité d'accueil : deux psychologues et la surveillante de nuit.

Trois éducateur.trice.s spécialisé.e.s et une assistante de service social ont successivement assuré la coordination de la mise en œuvre du projet durant les cinq semaines en encadrant les équipes en place (composées de salariés de l'association ou intérimaires mis à disposition). A ce titre, ils ont été momentanément classés dans la grille conventionnelle « Cadres classe 3 - Niveau 3 ».

### **Huit professionnels qui exerçaient à temps partiel ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail :**

- L'animatrice du GEM Kiosque 12, suite au départ de la coordinatrice.
- Une psychomotricienne, une éducatrice spécialisée et un ouvrier qualifié après le départ à la retraite de leur homologue.
- Une neuropsychologue : suite à l'attribution de deux places supplémentaires TSA au sein du DITEP Millefleurs.
- Une éducatrice spécialisée suite au redéploiement interne au sein de l'hôpital de jour (diminution du temps de travail alloué au poste d'agent technique),
- Une psychomotricienne à l'occasion d'un changement d'établissement.
- Une assistante de service social suite à l'attribution d'une place supplémentaire « handicap psychique » pour le DITEP Plein Air.

Sur ces huit personnes, cinq exercent désormais à temps complet.

### **Dix salariés ont connu une évolution ascendante de leur fonction (changement de grille professionnelle) :**

- Sept suite à l'obtention d'une certification ou un diplôme (deux maitresses de maison, une surveillante de nuit, deux éducateurs.trices spécialisé.e.s, un directeur et un contrôleur de gestion).
- Deux ont changé de fonction pour répondre à la mise en œuvre des projets de l'association :
  - ✓ Une éducatrice spécialisée est devenue coordinatrice de l'EMAScol de Blaye,
  - ✓ Une conseillère technique est devenue chargée de mission TND et projets inclusifs.
- Une comptable a pris la responsabilité comptable et financière des établissements situés sur la rive droite de la Garonne. La responsable administrative et financière jusqu'alors associative, assure depuis septembre 2020 celle de la rive gauche.

### **Quatre éducateurs.trices spécialisé.e.s ont intégré les Equipes Mobiles Ressources des centres hospitaliers Charles Perrens et Cadillac, chacun d'eux à hauteur de 0.50 ETP.**



## 24 salariés ont diminué leur temps de travail :

- Sept personnes par choix personnel (cinq psychologues, une agente technique et une coordinatrice de GEM), parmi lesquels une psychologue dans le cadre des mesures salariales associatives concernant les professionnels âgés de plus de 57 ans,
- Quatre salariées ont bénéficié des mesures conventionnelles en faveur des femmes enceintes,
- Trois éducatrices spécialisées, un éducateur, deux infirmières, une assistante de service social et un médecin pour congé parental d'éducation,
- Cinq professionnelles pour cause d'invalidité ou de temps partiel thérapeutique.



**Cinq salariés ont signé un avenant télétravail** parmi lesquels deux pour la mise en place de cette modalité, trois autres pour étendre leur temps de travail à domicile.



En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, l'accompagnement des publics pris en charge a été adapté : des ordres de mission exceptionnels et temporaires « télétravail » ont été rédigés pour que les missions assurées par les professionnels ne soient pas suspendues (personnel paramédical, médical, socio-éducatif, etc.). Des séances, éducatives, thérapeutiques et pédagogiques ont pu se dérouler à distance lorsque les usagers ne pouvaient se rendre sur site.

Durant le premier confinement, et malgré les incertitudes dues à la pandémie, nombre de professionnels ont continué d'exercer leurs missions sur sites, prioritairement les personnels des services généraux, éducatifs et de direction.

Au cours de l'année 2020, 194 contrats de travail ou avenants ont été signés.

## les intérimaires

Les établissements et services ont fait appel à MEDICOOP Intérim (devenu SOLICARE INTERIM au 1<sup>er</sup> janvier 2021) pour assurer des remplacements ou du surcroit d'activité à hauteur de 23 376,50 heures (23 798 heures en 2019).

22 201,75 heures ont été dédiées aux remplacements de professionnels absents, soit 94,97% du total des contrats d'intérim (21 941 heures en 2019 représentant 92,19%) et 1 174,75 heures ont été motivées par du surcroit d'activité :

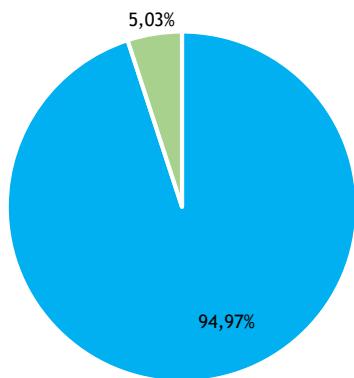
- un contrat d'un mois de comptable en vue de son intégration dans les effectifs de l'association,
- la mise en œuvre de l'Escale Estivale à hauteur de 447 heures, correspondant à un peu plus de 2,5 ETP sur la période d'ouverture,
- 456,50 heures pour faire face à l'absence de candidats lors des appels à candidature, illustrant ainsi les difficultés de recrutements de personnel qualifié qui perdurent, notamment sur le secteur BARVAL. Ces difficultés entraînent l'appel à des intérimaires afin de pallier l'absence de candidats, le DITEP Plein Air en étant toujours le plus important utilisateur.

L'utilisation du motif de surcroit d'activité est encore en baisse cette année, notamment en raison de la période de crise sanitaire connue en 2020 : il n'y a pas eu, ou très peu, de transferts, les avenants de compléments d'heures ont été plus largement utilisés. De plus, l'Embellie qui avait consommé 733 heures en 2019 n'a pas accueilli de jeunes dont la prise en charge très complexe nécessitait des ressources humaines complémentaires.

Les heures, hors remplacements :

	Escale Estivale	Participation Formation	Surcroit d'activité	Difficultés de recrutements	Total
Direction générale			147,00		147,00
DITEP Millefleurs	98		15,75		113,75
DITEP Plein Air	177			456,5	633,50
DITEP Saint-Denis	172		94,50		266,50
Intervalle		14			14,00
Total	447	14	257,25	456,5	1 174,75

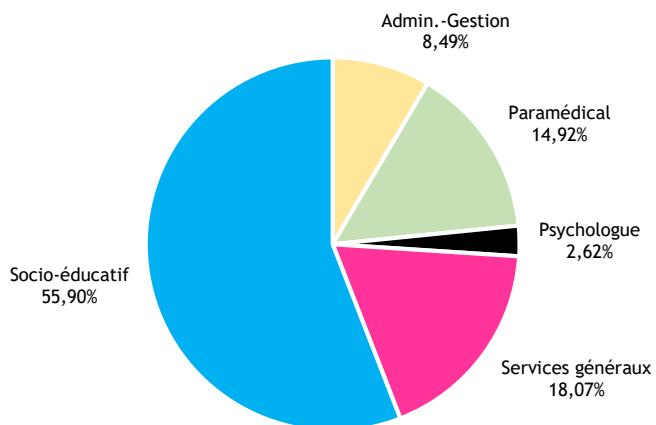
## Répartition des heures d'intérim



■ Remplacements ■ Surcroit d'activité

	Nombre d'heures	Nombre de contrats	Part du nombre d'heures	Coût	Part du coût
Remplacements	22 201,75	254	94,97%	511 932,92 €	95,24%
Surcroit d'activité	1 174,75	19	5,03%	25 582,95 €	4,76%
	23 376,50	273	100,00%	537 515,87	100,00%

## Heures des intérimaires par catégorie professionnelle



### L'intérim par catégorie professionnelle :

Trois catégories professionnelles constituent le recours à l'intérim majoritaire : les personnels socio-éducatifs à hauteur de 55,90%, les services généraux pour 18,07% et les professions paramédicales pour 14,92%.

	Heures	Part des heures	Coût	Part du coût
Admin.-Gestion	1 984,25	8,49%	48 410,12 €	9,01%
Paramédical	3 487,00	14,92%	83 052,55 €	15,45%
Psychologue	613,50	2,62%	25 275,99 €	4,70%
Services généraux	4 224,50	18,07%	85 821,32 €	15,97%
Socio-éducatif	13 067,25	55,90%	294 955,89 €	54,87%
Total	23 376,50	100,00%	537 515,87 €	100,00%

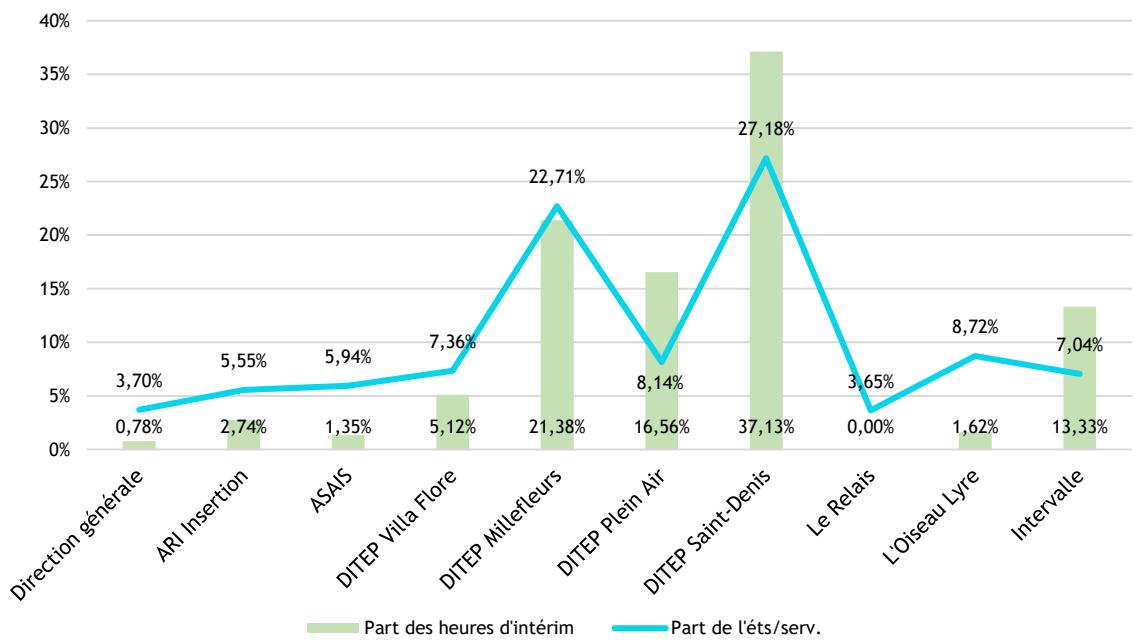
### L'intérim par établissement et service 2020 :

Hormis Le Relais, tous les établissements ont fait appel à MEDICOOP (devenu SOLICARE Intérim au 1<sup>er</sup> janvier 2021). Le DITEP Plein Air, a eu recours à l'intérim pour, entre autres, les remplacements d'une salariée absente l'année complète, et deux salariés pour de très longues durées (16,56% des heures d'intérim lui sont dédiées, alors qu'il ne représente que 8,14% des effectifs de l'ARI).

Le DITEP Saint-Denis, confronté également à des absences de longues durées, représentent 37,13% des heures d'intérim en 2020, à hauteur de 8 679 heures, soit l'équivalent de près de cinq ETP. Le Samsah Intervalle a quant à lui majoritairement remplacé des professionnelles absentes pour raison de maternité.

	Nombre d'heures	Part des heures d'intérim	Part de l'éts/serv.	Coût	Nombre d'intérimaires	Nombre de contrats	Durée moyenne d'un contrat
Direction générale	182,00	0,78%	3,70%	3 890,59 €	1	3	60,67
ARI Insertion	640,50	2,74%	5,55%	14 265,03 €	1	6	106,75
ASAIS	315,00	1,35%	5,94%	6 914,25 €	1	2	157,50
DITEP Villa Flore	1 197,00	5,12%	7,36%	26 283,36 €	3	8	149,63
DITEP Millefleurs	4 997,25	21,38%	22,71%	113 437,32 €	33	62	80,60
DITEP Plein Air	3 871,75	16,56%	8,14%	85 705,86 €	19	65	59,57
DITEP Saint-Denis	8 679,25	37,13%	27,18%	202 282,63 €	25	101	85,93
Le Relais	0,00	0,00%	3,65%	0,00 €	0	0	-
L'Oiseau Lyre	378,50	1,62%	8,72%	9 666,33 €	2	4	94,63
Intervalle	3 115,25	13,33%	7,04%	75 070,50 €	7	22	141,60
Total	23 376,50	100,00%	100,00%	537 515,87 €	92	273	85,63

## La répartition des heures d'intérim par établissement/service



*90 intérimaires de la coopérative d'intérim ont assuré des missions au sein des établissements et services de l'ARI ; 12 d'entre eux ont été embauchés en CDI au cours de l'année 2020.*

### Les motifs des mises à disposition sont les suivants :

La coopérative d'intérim, transformée au 1<sup>er</sup> janvier 2021 en SCOP à l'initiative de la quasi-totalité des anciens coopérateurs de MEDICOOP, a mis à disposition de l'ensemble de ses coopérateurs 1 040 intérimaires en 2020, parmi lesquels 90 sont intervenus dans les établissements et services de l'ARI (soit 8%).

	Nombre d'heures	Nombre de contrats	Coût	Part du coût
Remplacements	22 201,75	254	94,97%	<b>511932,92</b> 95,24%
Maladie	10 377,75	125		237 392,63 €
Maternité/paternité	3 259,25	17		82 680,23 €
Accident du travail	2 282,50	31		52 153,53 €
Mise à disposition d'une EMR	1 475,00	8		33 008,70 €
Congé parental	1 277,50	5		28 187,09 €
Congés annuels/ancien./trim./récup.	968,25	23		22 255,43 €
Diminution du temps de travail	640,50	6		14 265,03 €
Formation	615,25	12		12 861,97 €
Dans l'attente de la prise du poste	530,75	4		11 092,06 €
Inaptitude	437,50	8		10 134,06 €
Temps partiel thérapeutique	129,50	6		2 565,17 €
Absence injustifiée	112,00	2		3 422,79 €
Temps de réunion	52,50	6		1 044,90 €
Evènement familial	43,50	1		869,33 €
Surcroit d'activité	1 174,75	19	5,03%	<b>25 582,95 €</b> 4,76%
Surcroit d'activité lié à des difficultés de	456,50	5		9 420,31 €
Escale Estivale	447,00	9		9 815,32 €
Surcroit d'activité	257,25	4		5 296,90 €
Participation Formation	14,00	1		1 050,42 €
<b>Total</b>	<b>23 376,50</b>	<b>273</b>	<b>100,00%</b>	<b>537 515,87 €</b> 100,00%

Avec 23 377 heures d'intérim, le nombre est similaire à celui de l'année précédente qui affichait 23 798 heures. Il en est de même pour le coût annuel de l'intérim. En revanche, la répartition par motif révèle des différences importantes avec l'année 2019.

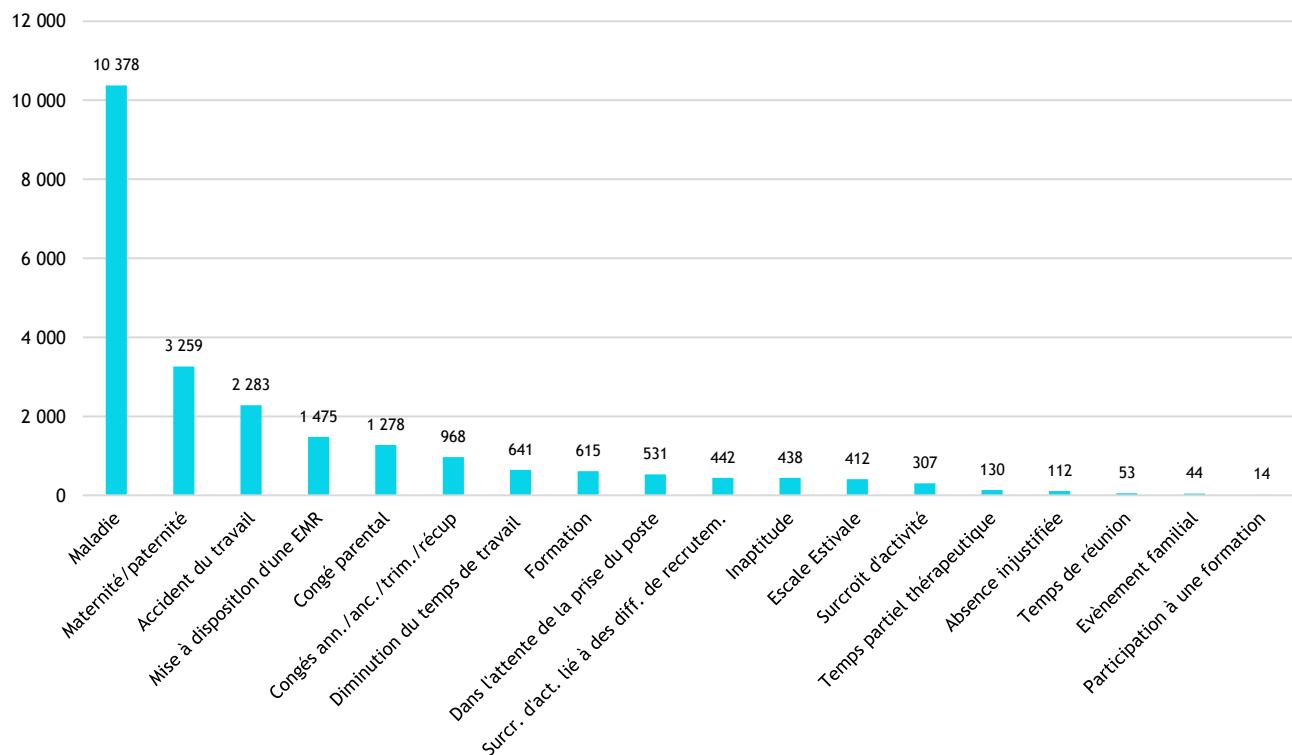
- Le nombre d'heures pour motif « maladie » a chuté : les remplacements pour maladie sont en baisse de près de 30 % passant de 14 305 heures en 2019 à 10 378 heures cette année, alors que les absences pour raison de maladie ont très fortement augmenté. La période du premier confinement a vu très peu de remplacements confiés à des intérimaires.
- Les remplacements pour « accidents du travail » sont sensiblement aussi élevés qu'en 2019.
- Les motifs « maternité-paternité » et « congé parental » connaissent une hausse importante.
- A noter, l'appel à l'intérim en raison des difficultés liées au manque de personnel qualifié sur le secteur du bassin d'Arcachon, déjà constatées l'année dernière.
- Enfin, la mise en application de nouveaux projets tels que l'escale estivale et les équipes mobiles ressources ont nécessité l'appel à des personnels intérimaires.

Au total, 69 salariés de l'ARI ont été remplacés :

	Nombre de salariés remplacés
ARI Insertion	1
ASAIS	2
Intervalle	6
L'Oiseau Lyre	2
Millefleurs	21
Plein Air	10
Saint-Denis	25
Villa Flore	2
Total	69

Les heures des intérimaires, tous motifs confondus, représentent 12,84 professionnels qui auraient été embauchés à temps complet (sur la base de 151,67 heures mensuelles), chiffre en très légère baisse par rapport à l'année précédente pour laquelle il représentait 13,07 personnes.

#### Répartition par motif des heures d'intérim



## Des salariés à temps partiel plus nombreux à des postes majoritairement médico-psy et paramédicaux

L'écart entre les hommes et les femmes exerçant à temps partiel s'accentue encore cette année. Ces dernières représentent 84,95 % des salariés de la catégorie (84,44 % en 2019 et 83 % en 2018).

Sur les 44 embauches réalisées en 2020, 15 ont concerné des postes à temps partiel, parmi lesquels 14 femmes.

Sur 207 femmes, 79 exercent à temps partiel, soit 38,16 % des femmes.

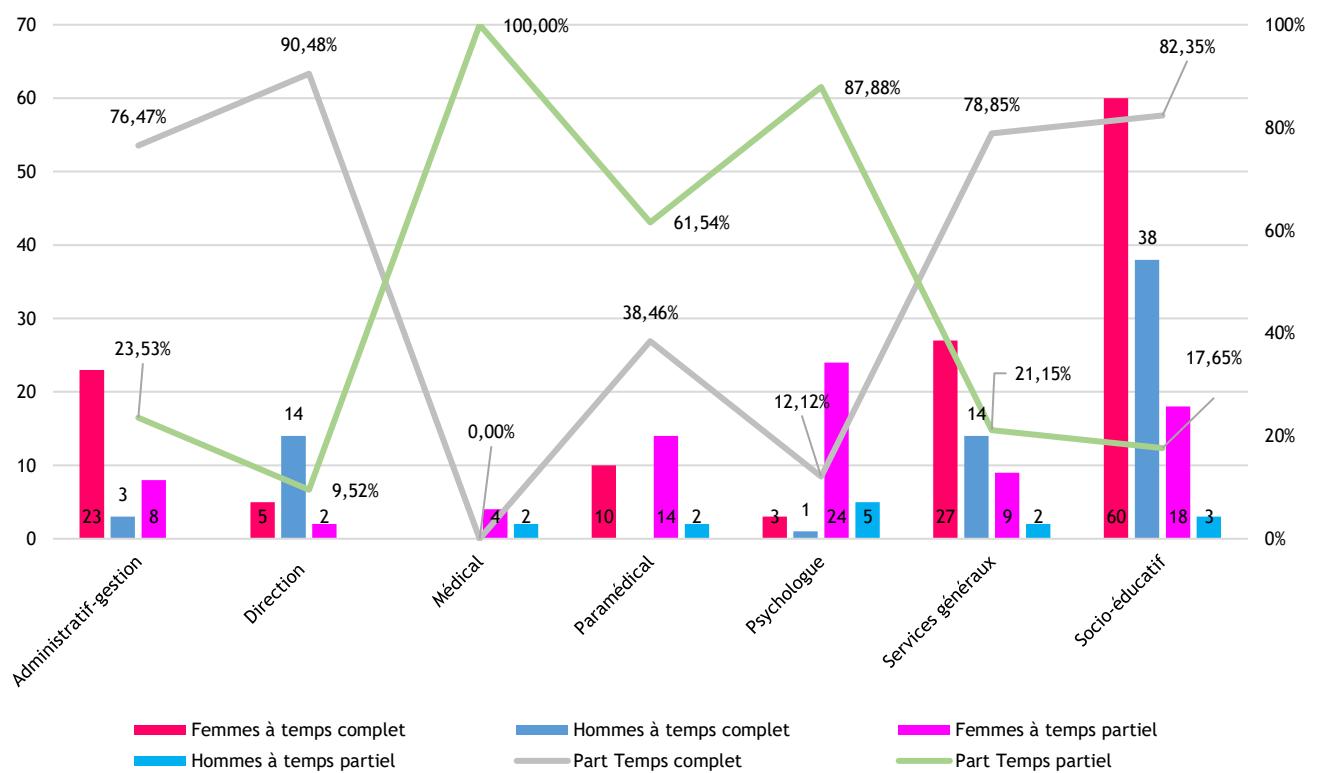
Sur 84 hommes, seuls 14 sont employés à temps partiel, soit 16,67 % du personnel masculin.

Les catégories professionnelles exerçant majoritairement à temps partiel sont toujours les métiers paramédicaux (61,54 %), les psychologues (87,88 %) et les médecins (100 %).

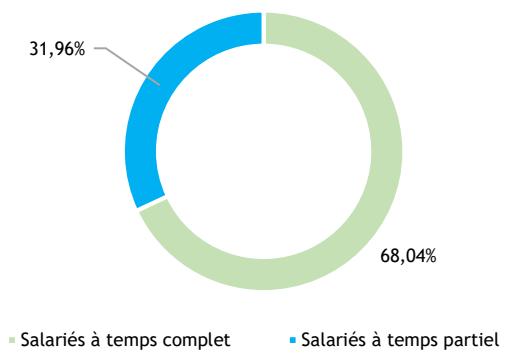
Sur les 65 salariés qui composent ces trois catégories, 51 sont employés à temps partiel. Ils représentent ainsi 54,84 % des salariés à temps partiel de l'ARI (52 % en 2019).

	Temps complet				Temps partiel				Effectif total
	Femmes	Hommes	Total	Part Temps complet	Femmes	Hommes	Total	Part Temps partiel	
Admin.-gestion	23	3	26	76,47%	8	8	23,53%		34
Direction	5	14	19	90,48%	2	2	9,52%		21
Médical				0,00%	4	2	6	100,00%	6
Paramédical	10	10	38,46%		14	2	16	61,54%	26
Psychologue	3	1	4	12,12%	24	5	29	87,88%	33
Services généraux	27	14	41	78,85%	9	2	11	21,15%	52
Socio-éducatif	60	38	98	82,35%	18	3	21	17,65%	119
Total	128	70	198	68,04%	79	14	93	31,96%	291

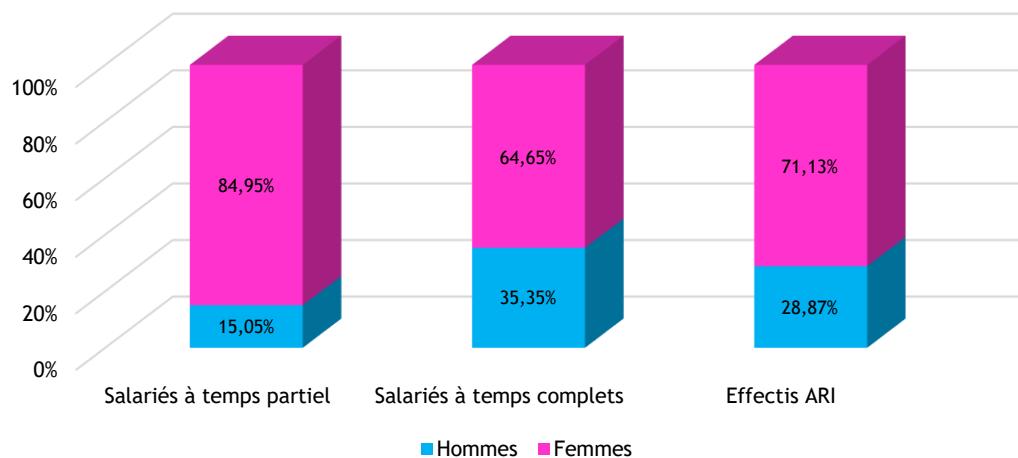
Répartition Temps partiel / Temps complet par catégorie et par genre



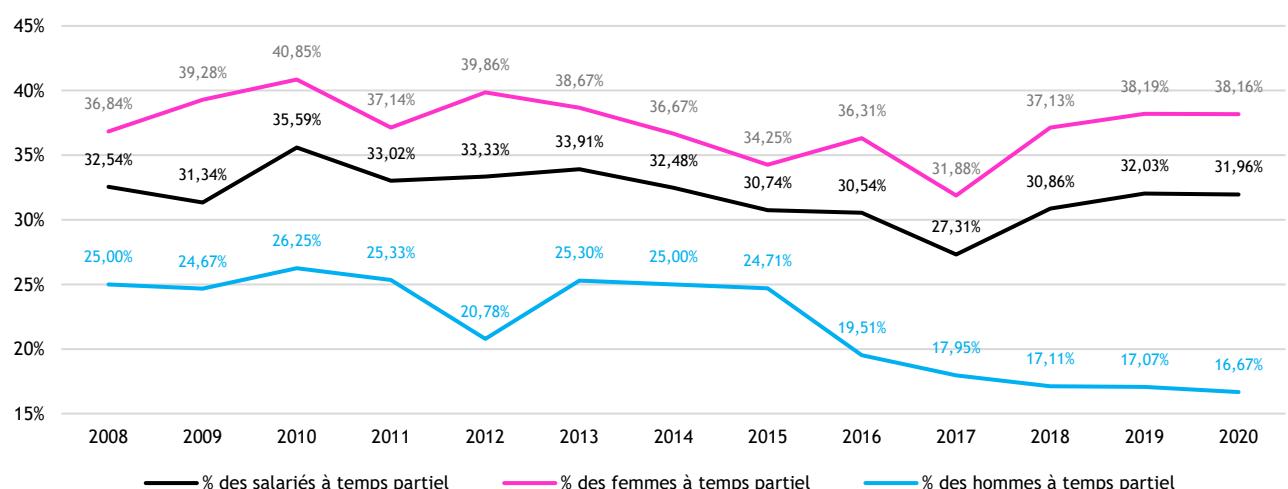
### Répartition des salariés à temps partiel/à temps complet



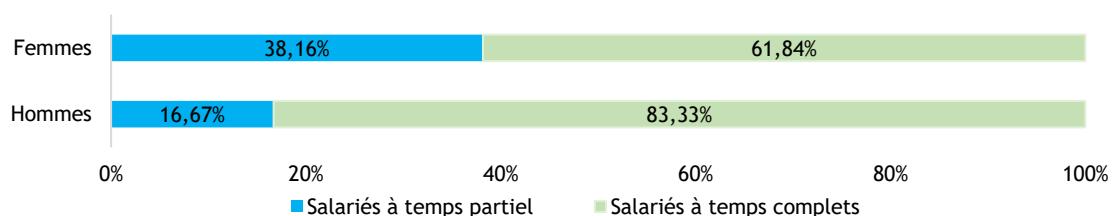
### Répartition par genre des salariés à temps complet/temps partiel



### Evolution du temps partiel, par genre



### Répartition des salariés à temps partiel et temps complet par genre

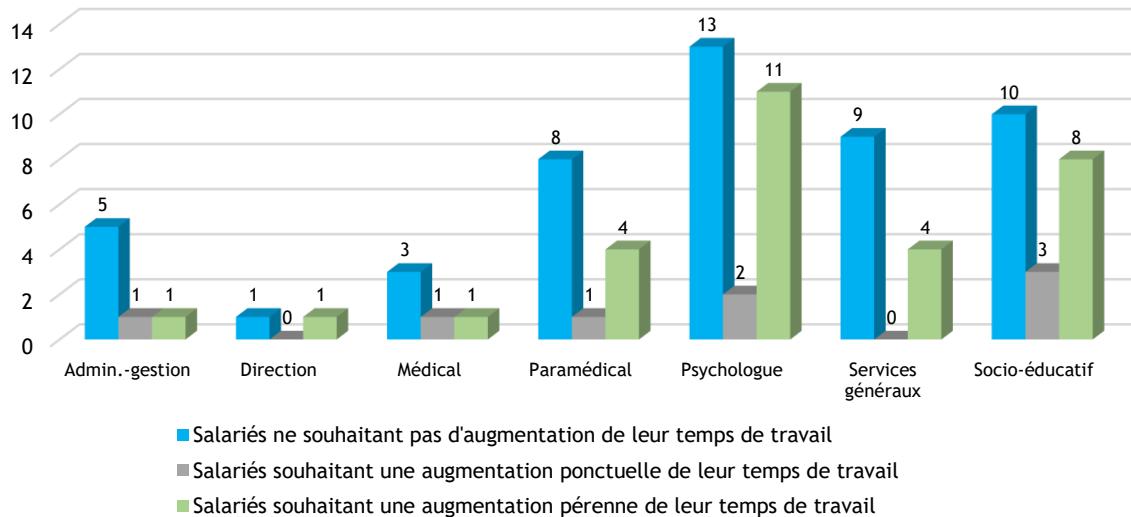


## Le souhait des salariés d'augmenter leur temps de travail

Le questionnaire annuel, réalisé en juin 2020 et complété par les 89 professionnels exerçant à temps partiel à ce moment, indiquait :

- 49 salariés ne souhaitaient pas voir évoluer leur temps de travail ;
- 30 souhaitaient une augmentation pérenne de leur temps de travail ;
- 8 étaient favorables à travailler plus, ponctuellement (deux salariés indiquent les deux options : augmentations pérenne et ponctuelle).
- 4 salariés n'ont pas répondu au questionnaire (pour raisons d'absence maternité, de congé parental ou de départ à la retraite dans les mois suivants)

Temps partiels 2020 - Souhait des salariés



Pour répondre aux demandes des salariés à temps partiel et aux besoins de moyens humains dus à des absences, des surcroits d'activité temporaires, 43 avenants de complément d'heures ont été signés.



### 14 salariés ont conclu 22 avenants ayant pour motif le surcroit d'activité :

- Une psychologue, une assistante de service social et une orthophoniste sont intervenues dans le cadre de l'implication de l'ARI dans la plateforme TND PCO,
- Tout comme cela était le cas en 2019 et 2018, une psychologue, en l'absence de médecin psychiatre, participe aux admissions de jeunes, élabore le PPA, assure la coordination des interventions avec les partenaires du secteur,
- Une maitresse de maison dans l'attente du recrutement du titulaire du poste,
- Une chargée d'insertion, élue au Comité Social et Economique de l'ARI, afin qu'elle puisse assurer son mandat sans diminuer ses temps d'intervention auprès des personnes accompagnées ; le coût issu de cet avenant est pris en charge par la Direction Générale,
- Un médecin psychiatre en charge de la campagne de vaccination antigrippale,
- Une chargée d'insertion et une psychologue d'ARI Insertion 47, afin de répondre au développement de l'activité sur le département,
- Un médecin psychiatre pour participer aux réunions mensuelles du Conseil de direction,
- Un médecin psychiatre pour participer à une réunion concernant une situation complexe, et pour rédiger les bilans médicaux des jeunes qu'elle accompagne,
- Une assistante de service social, une éducatrice spécialisée et une surveillante de nuit pour répondre à la mise en œuvre du projet de l'Escale Estivale.



### 21 avenants de complément d'heures pour remplacements de salariés absents ont été rédigés pour 11 salariés exerçant à temps partiel :

Une psychologue, une animatrice de GEM, quatre éducateurs.trices spécialisé.e.s, une comptable et quatre personnes des services généraux ont assuré les remplacements partiels de leurs collègues absents pour maladie, congés annuels, congé parental, temps partiel thérapeutique, maternité ou pour la diminution du temps de travail temporaire d'un autre salarié.

Enfin, au cours de l'année 2020, huit professionnels exerçant à temps partiel ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail, conformément à leur souhait exprimé dans le questionnaire annuel. Au 31 décembre 2020, cinq d'entre eux exercent à temps complet.

## **La formation, un domaine fortement impacté par la crise sanitaire**

4 918 heures de formation ont été délivrées auprès de 159 professionnels, ce qui représente une chute de 44% par rapport à l'année 2019 pendant laquelle 8 674 heures de formation avaient été suivies.

La crise sanitaire est à l'origine de cette baisse conséquente. Des actions de formation intra-associatives programmées initialement durant les mois de mars à juin ont été reportées aux troisième et quatrième trimestres, périodes également impactées par les conséquences de la pandémie liée au Covid-19 : certaines ont finalement été planifiées sur l'année 2021. De plus, plusieurs actions de formation ont été reportées en 2021, à l'initiative des organismes.

Lorsque les formations ont pu avoir lieu, la composition des groupes a été adaptée aux mesures sanitaires exigées, avec un nombre de participants moindre, dans les deux seuls établissements qui étaient en mesure d'accueillir des groupes de dix personnes dans des espaces assez vastes (sites de Millefleurs-Cadaujac et de Saint-Denis).

L'ARI, en qualité d'organisme de formation, n'a pas mis en place de formation contrairement aux années qui ont suivi sa création. L'association avait programmé une journée d'étude relative aux pratiques professionnelles en novembre, qui a dû être annulée.

Malgré ces difficultés, 14 formations intra-associatives ont pu se dérouler. L'ARI a mis en place des protocoles sanitaires rassurant les intervenants, quelquefois réfractaires aux actions « sur site ».

Lorsque les intervenants des organismes de formation ne pouvaient se rendre dans les établissements, les actions se sont déroulées à distance (par exemple lorsqu'un formateur d'EDI venant de Belgique aurait dû observer une quarantaine avant de rentrer dans son pays).

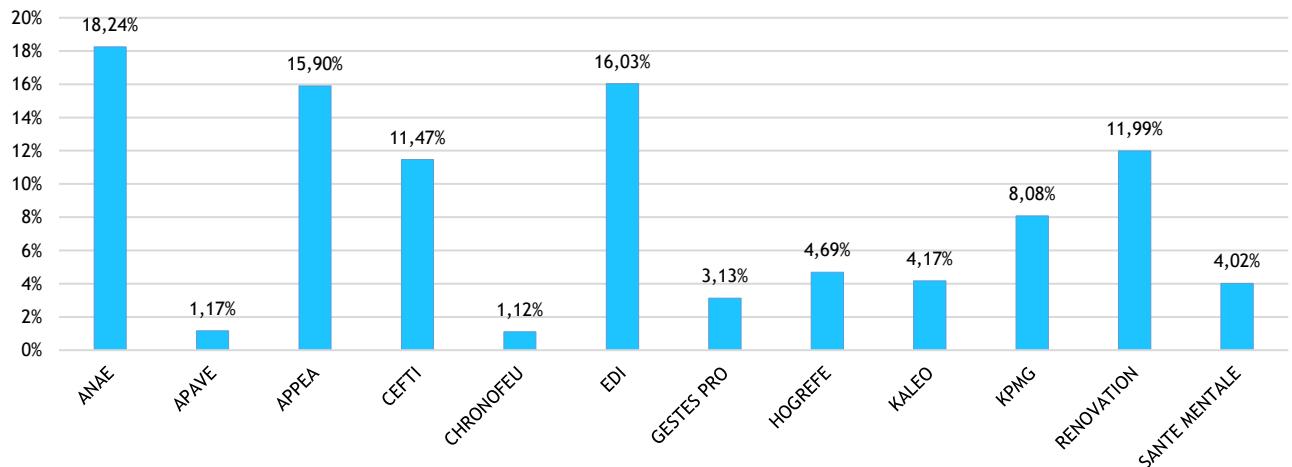
### **Les formations « intra-associatives »**

14 actions intra-associatives, une formation inter-associative (organisée avec l'APAJH et les Papillons Blancs), et la supervision des pratiques pour l'Hôpital de jour ont été mises en œuvre, totalisant 2 686 heures.

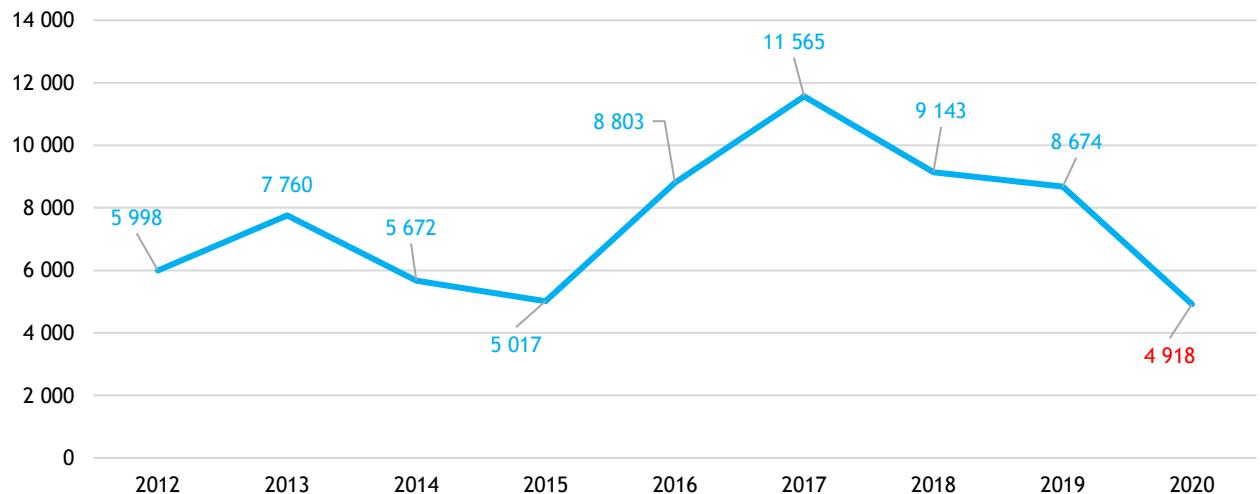
<b>Intitulés des formations</b>	<b>Heures</b>
• Approche globale et spécifique des TND	210
• Psychoéducation, habiletés parentales et TND	280
• La Nepsy II : approche neuropsychologique des troubles du développement et des apprentissages	168
• Troubles du comportement et TDAH chez l'enfant : évaluation, compréhension et accompagnement	154
• VINELAND II : évaluation du fonctionnement adaptatif	105
• Intervention précoce auprès du jeune enfant autiste	336
• La thérapie des schémas - Initiation	308
• Le travail avec les familles	322
• Accueillir et renseigner et orienter les personnes en situation de handicap et leur famille	112
• Evaluer et développer les habiletés sociales chez les adultes en situation de handicap psychique	108
• EPRD - ERDD	217
• Prévention incendie	30
• Référent COVID	32
• HACCP - Maîtriser l'hygiène alimentaire	84
• ADI-R - Entretien semi-structuré pour le diagnostic de l'autisme	126
• Supervision des pratiques professionnelles	95
<b>Total</b>	<b>2 686</b>

Les thématiques des formations intra-associatives ont nécessité l'appel à des organismes de formation tels qu'EDI, ANAE, l'APPEA ou HOGREFE spécialisés dans l'évaluation, l'autisme et les troubles du neurodéveloppement. Ils représentent 54 % des heures de formation allouées dans la catégorie des formations intra-associatives.

### Les organismes qui animent les formations intra-associatives



### Les heures de formation depuis 2012



## Les formations qualifiantes/diplômantes

Quatorze actions de formation qualifiantes ou diplômantes ont bénéficié à quatorze salariés (trois hommes et onze femmes).

	Heures Femmes	Heures Hommes	Total	Part des heures de formation qualifiante	Part de la catégorie
Administratif-gestion	334,50		334,50	18,83%	11,78%
Direction	130,00	175,00	305,00	17,17%	8,22%
Paramédical	14,00		14,00	0,79%	7,58%
Services généraux	557,00	109,00	666,00	37,48%	19,11%
Socio-éducatif	196,00	261,30	457,30	25,74%	44,79%
Total	1 231,50	545,30	1 776,80	100,00%	

Celles engagées en 2020 sont :

- Un Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour le site de Blaye,
- Deux certifications « Maitresse de maison » pour deux professionnelles de Blaye et du DITEP Millefleurs,
- Un Master 1 « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation - MEEF » suivi par le professeur d'EPS du DITEP Millefleurs dans le cadre du dispositif « Transition Pro »,
- Un Master 1 « Sciences sociales - Parcours intervention et innovation sociales » suivi par la coordinatrice d'ASAIS/UCSA,
- Un Master 2 « Situation de handicap et participation sociale » auquel participe la chargée de mission TND et projets inclusifs,
- Un Master 2 « Sciences sociales - Parcours intervention et innovation sociales » dans le cadre du dispositif CPF associatif pour une éducatrice spécialisée du DITEP Millefleurs,
- Un Master MOMMS de la directrice adjointe du DITEP Millefleurs-Terre Neuvas ayant mis fin à son contrat en cours de formation,
- Une certification « Surveillant de nuit » de la surveillante de nuit du DITEP Plein Air.

Quatre actions engagées en 2019, ou avant, étaient toujours en cours en 2020 :

- Un diplôme d'état d'Educateur Technique Spécialisé (DITEP Millefleurs).
- Un DU Troubles du neurodéveloppement chez l'enfant et l'adolescent d'une professionnelle du Relais,
- Deux certifications « Maitresse de maison »,
- Un Master 2 - Management des organismes à but non lucratif du directeur administratif et financier de l'ARI.

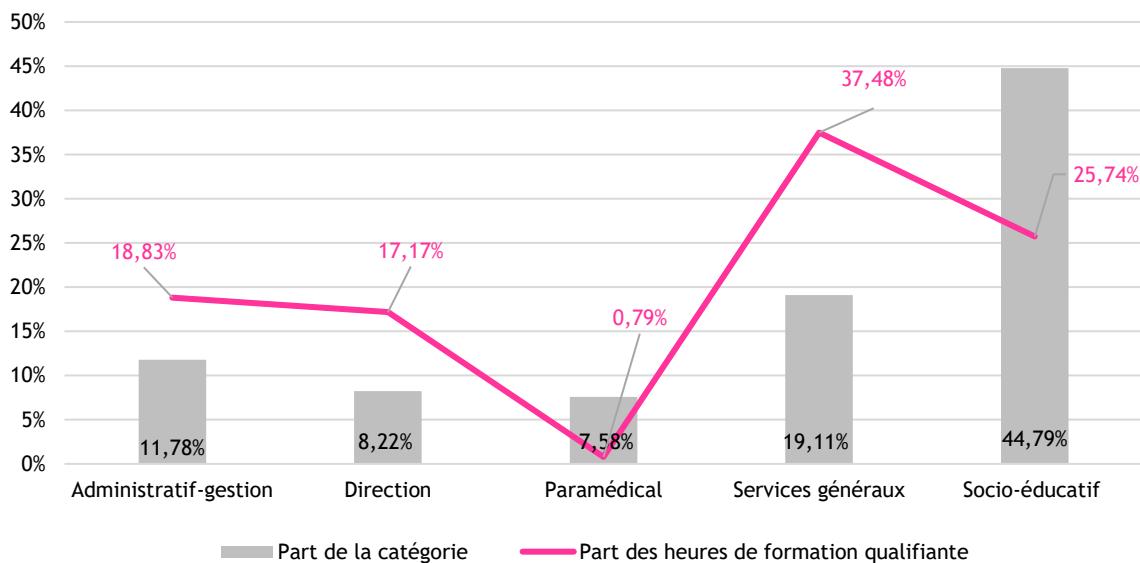
Les formations qualifiantes et diplômantes totalisent 1 777 heures, soit 36% du total des heures de formation (en 2019, ce taux s'élevait à 25,6%). La hausse des heures qualifiantes ou diplômantes est en augmentation depuis plusieurs années ; en 2020, cinq diplômes de niveau 7 (anciennement, niveau 1) ont été engagés. De plus, la crise sanitaire n'est pas étrangère à cette proportion élevée : les organismes délivrant des formations de cette catégorie (Universités, IRTS, ISPED...) ont su rapidement s'adapter aux mesures sanitaires et ont été en mesure de proposer leurs cours en distanciel, ce qui ne fut pas toujours le cas des organismes privés.

Il est à souligner que 69,31% des heures de formation diplômante ou certifiante ont bénéficié à des femmes, contrairement au constat fait les années précédentes. Au 31 décembre 2020, ce taux correspond à la part qu'elles représentent dans les effectifs de l'association (en 2019, c'étaient 73% des heures qui étaient attribuées à des hommes !).

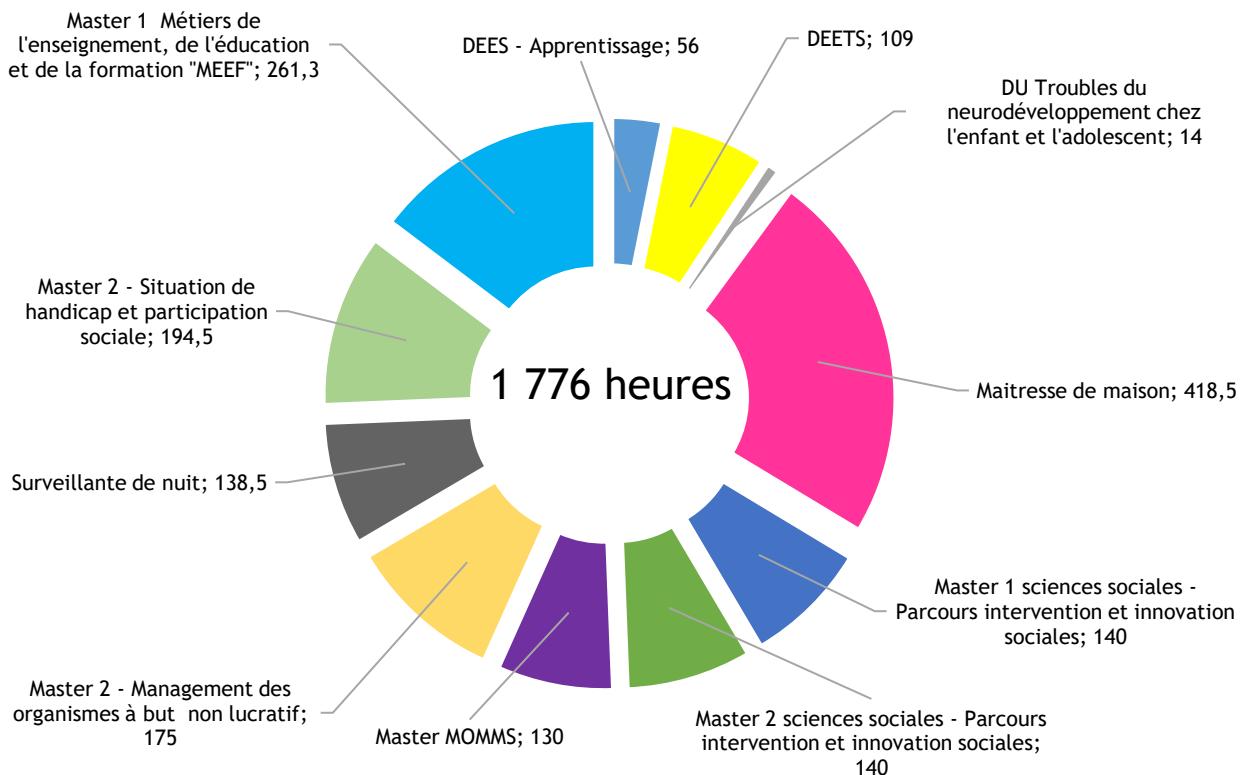
Les formations de cette catégorie bénéficient particulièrement aux personnels des services généraux qui rassemblent 37,48 % des heures alors qu'ils représentent 19,11% des effectifs (dans une proportion moindre qu'en 2019 qui affichait alors un taux de 75%).

	Femmes	Hommes	Total	Part des heures de formation qualifiante	Part de la catégorie
Administratif-gestion	334,50		334,50	18,83%	11,78%
Direction	130,00	175,00	305,00	17,17%	8,22%
Paramédical	14,00		14,00	0,79%	7,58%
Services généraux	557,00	109,00	666,00	37,48%	19,11%
Socio-éducatif	196,00	261,30	457,30	25,74%	44,79%
Total	1 231,50	545,30	1 776,80	100,00%	

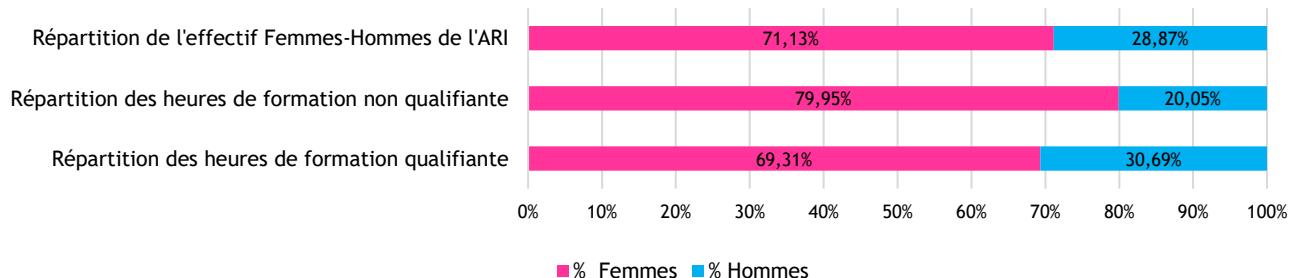
### Part des heures de formation qualifiante par catégorie professionnelle



### Répartition en heures, par action de formation qualifiante/diplômante



### Répartition des heures de formation qualifiante/non qualifiante



## Les heures de formation par catégorie professionnelle

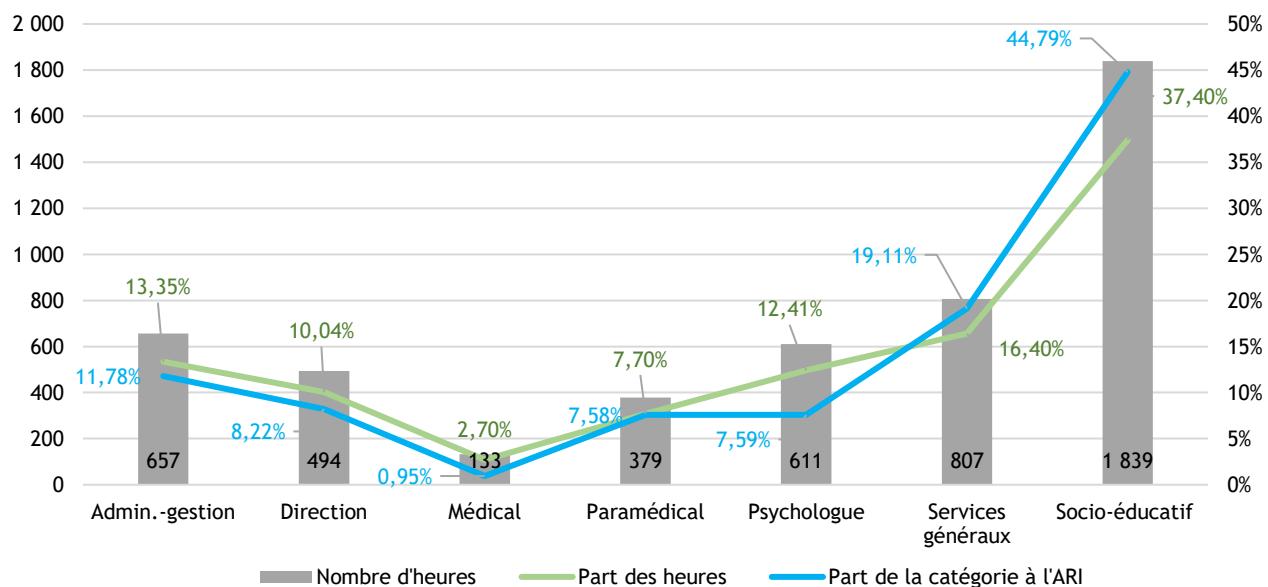
Toutes actions de formation confondues, nous constatons que les catégories rassemblant le plus de professionnels (socio-éducatif et services généraux) sont sous représentées cette année : elles représentent respectivement 44,79% et 19,11% des effectifs mais seulement 37,40% et 16,40% des heures de formation, ce qui est une situation nouvelle. Le nombre d'heures dont ils ont bénéficié correspond à moins de la moitié des heures de l'année 2019, voire même le tiers pour les personnels des services généraux.

Les formations intra associatives ainsi que les formations certifiantes ont souvent bénéficié à des personnels psychologues, de direction ou administratifs, ces deux catégories étant, les années précédentes, les moins formées.

Les autres catégories n'affichent pas d'écart significatif entre la part des heures de formation suivies et la part de leur représentativité dans l'effectif de l'association.

	Femmes		Hommes		Totaux		Part des heures par catégorie	Part de la catégorie à l'ARI
	Heures	Nombre	Heures	Nombre	Heures	Nombre		
Admin.-gestion	643	19	14	1	657	20	13,35%	11,78%
Direction	197	4	298	12	494	16	10,04%	8,22%
Médical	107	3	26	2	133	5	2,70%	0,95%
Paramédical	370	14	9	1	379	15	7,70%	7,58%
Psychologue	483	14	128	5	611	19	12,41%	7,59%
Services généraux	652	14	155	5	807	19	16,40%	19,11%
Socio-éducatif	1 293	49	547	16	1 839	65	37,40%	44,79%
Total	3 743	117	1 175	42	4 918	159	100,00%	100,00%

## Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle



## La formation par établissement et service

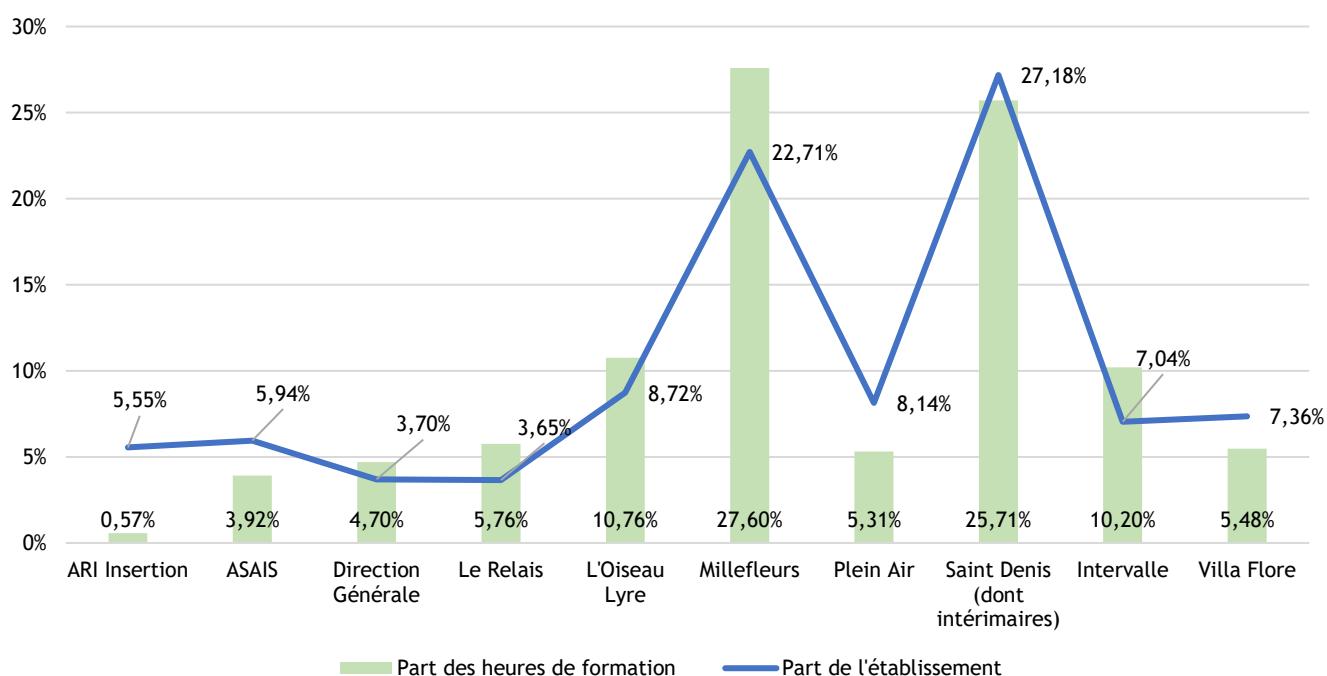
Le constat que nous faisions les années précédentes au sujet de la disparité de la répartition des heures de formation n'est pas d'actualité en 2020 : des écarts existent, mais sont moins marqués.

Intervalle et Millefleurs ont proportionnellement été les structures dont les professionnels ont le plus bénéficié d'heures de formation : 10,20 % des heures de formation ont été délivrées aux professionnels d'Intervalle et 27,60 % à ceux de Millefleurs alors qu'ils représentent respectivement 7,04 % et 22,71 % des effectifs.

En revanche, les salariés d'ARI Insertion ont très peu participé à des actions de formation (28 heures au total) : aucune formation certifiante n'a été suivie par les professionnels de ce service, or cette année très particulière marquée par la crise sanitaire a montré que les organismes proposant des formations diplômantes ont pu maintenir leur activité en adaptant, dès le premier confinement, leur modalité d'enseignement « en distanciel ».

	Heures femmes	Heures hommes	Total	Part des heures de formation	Part de l'établissement
ARI Insertion	21	7	28	0,57%	5,55%
AS AIS	183	11	193	3,92%	5,94%
Direction Générale	28	203	231	4,70%	3,70%
Le Relais	273	11	284	5,76%	3,65%
L'Oiseau Lyre	460	69	529	10,76%	8,72%
Millefleurs	868	489	1 357	27,60%	22,71%
Plein Air	251	11	261	5,31%	8,14%
Saint Denis (dont intérimaires)	1 072	193	1 265	25,71%	27,18%
Intervalle	406	96	502	10,20%	7,04%
Villa Flore	182	88	270	5,48%	7,36%
Total	3 743	1 175	4 918	100,00%	100,00%

Répartition des heures de formation par établissement/service

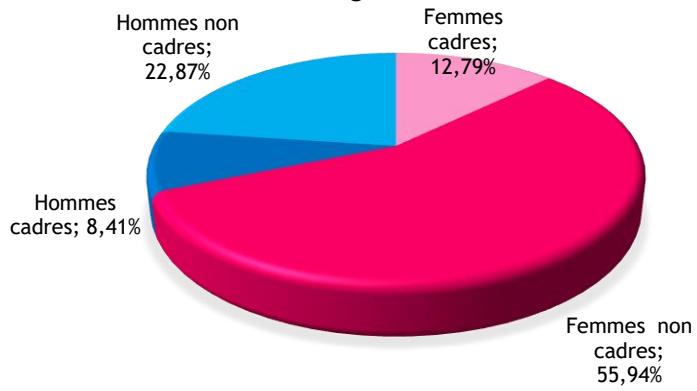


## La formation par catégorie cadres/non cadres

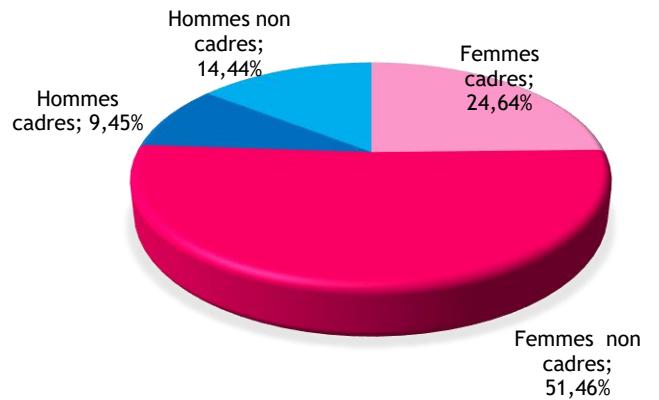
Les professionnels non cadres représentent 78,80 % des ETP de l'ARI et ont bénéficié de 65,90% des heures de formation délivrées en 2020. Les femmes cadres sont, proportionnellement, la catégorie la plus bénéficiaire d'actions de formation. Les hommes non cadres sont quant à eux les moins concernés par la formation, à l'inverse des années précédentes.

	Effectifs ARI	ETP	Part dans l'effectif ARI	Salariés ayant suivi au moins une action de formation	Nombre d'heures	Part des heures de formation
Non-cadres	220	194,71	78,80%	112	3 241	65,90%
Femmes	160	138,21	55,94%	90	2 531	51,46%
Hommes	60	56,5	22,87%	22	710	14,44%
Cadres	71	52,38	21,20%	47	1 677	34,10%
Femmes	47	31,6	12,79%	27	1 212	24,64%
Hommes	24	20,78	8,41%	20	465	9,45%
Total	291	247,09	100,00%	159	4 918	100,00%

**Répartition cadres/non cadres à l'ARI, par genre**



**Part des heures de formation cadres/non cadres, par genre**



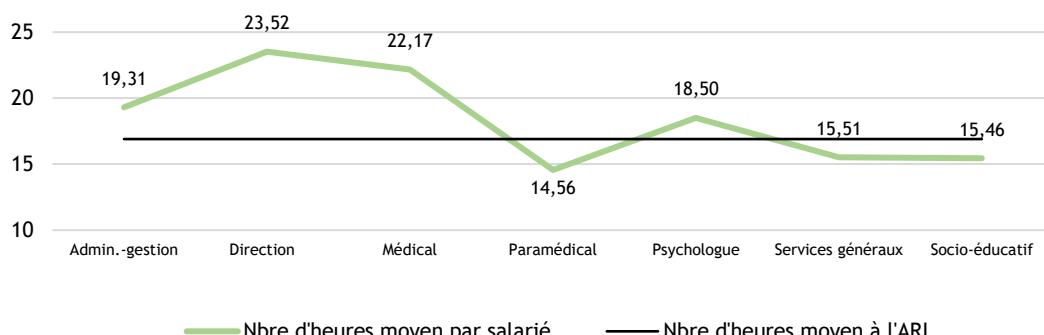
## Une baisse importante des heures de formation par salarié

Avec 4 918 heures de formation, l'année 2020 connaît une baisse de près de 44% par rapport à 2019. En moyenne, 16,90 heures de formation ont été délivrées par professionnel. Ce chiffre était de 30,87 en 2019.

Part de la catégorie	Salariés dans la catégorie	Heures de la catégorie	Moyenne des heures par salarié
Admin.-gestion	11,78%	34	19,31
Direction	8,22%	21	23,52
Médical	0,95%	6	22,17
Paramédical	7,58%	26	14,56
Psychologue	7,59%	33	18,50
Serv. généraux	19,11%	52	15,51
Socio-éducatif	44,79%	119	15,46
Total	100,00%	291	16,90

Une fois n'est pas coutume, les professionnels de direction et les médecins ont été les catégories qui ont le plus bénéficié de formation avec une moyenne de plus de 22 heures par salarié. Les services généraux les professionnels socio-éducatifs et les paramédicaux sont, de façon exceptionnelle, les moins formés en 2020.

### Nombre d'heures moyen de formation par catégorie professionnelle

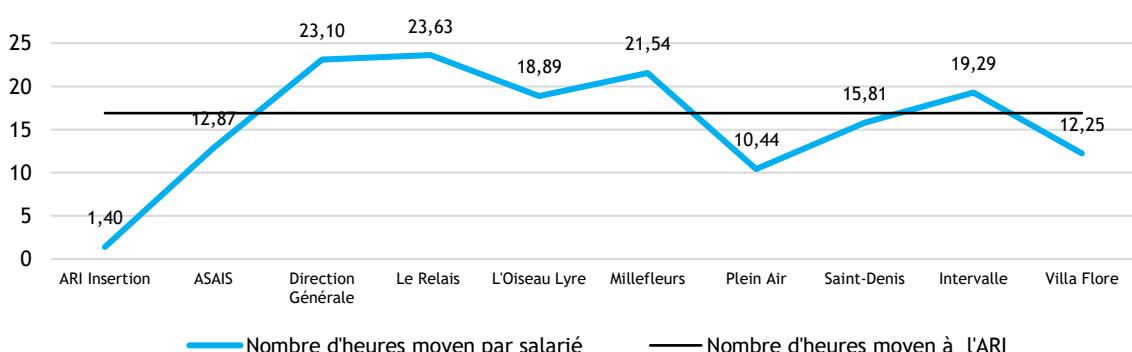


Par structure, les « mieux dotés » sont les professionnels de la Direction Générale, du Relais et de Millefleurs en raison notamment des formations diplômantes/certifiantes engagées en 2020 ou les années précédentes.

	Total éts/serv.	Heures de formation dans l'établissement /service	Nombre d'heures moyen par salarié
ARI Insertion	20	28	1,40
AS AIS	15	193	12,87
Direction Générale	10	231	23,10
Le Relais	12	284	23,63
L'Oiseau Lyre	28	529	18,89
Millefleurs	63	1 357	21,54
Plein Air	25	261	10,44
Saint-Denis	80	1 265	15,81
Intervalle	26	502	19,29
Villa Flore	22	270	12,25
Totaux	301	4 918	

8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts

### Le nombre moyen d'heures de formation par salarié, par éts/service



## **les absences maladie et les conséquences de la crise sanitaire**

### **Au niveau national :**

Entre mars et juin 2020, Malakoff Humanis a évalué l'impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail, la santé des salariés et les arrêts de travail.

Le baromètre montre que le nombre de salariés qui se sont vu prescrire un arrêt de travail au cours des douze derniers mois a baissé (36% contre 44% en 2019), en raison notamment du confinement et du chômage partiel liés à la Covid-19.

En revanche, la sinistralité est en forte augmentation en raison de la hausse importante des arrêts de travail longs (supérieurs à 30 jours) qui affichent un taux supérieur de 33% à celui de 2019.

Les indemnités journalières sont en augmentation continue depuis plusieurs années : les versements ont augmenté de 23,2% entre les périodes Octobre 2018 - Septembre 2019 et Octobre 2019 - Septembre 2020, selon les chiffres de l'Assurance Maladie.

Le baromètre Absentéisme annuel de Malakoff Humanis confirme cette tendance :

- Les arrêts longs représentent 12% des arrêts maladie en 2020, contre 9% en 2019 (+ 3 points, ce qui représente une augmentation de 33%). L'étude montre également que la durée moyenne des arrêts longs est de 94 jours.
- 44% des arrêts de plus d'un mois concernent des salariés de 50 ans et plus (24% pour les 18-34 ans et 32% pour les 35-49 ans), ce qui explique, en partie, l'augmentation du montant moyen de l'indemnité journalière versée.
- Enfin, 60% des entreprises (et 83% des entreprises de 50 salariés ou plus) ont eu au moins un salarié en arrêt long au cours des 12 derniers mois (56% en 2019).
- Toutes durées confondues, les trois premiers motifs des arrêts maladie prescrits sont : la maladie ordinaire (29%), les troubles musculosquelettiques (17%) et les troubles psychologiques (15%).
- 6% des arrêts de travail prescrits au cours des douze derniers mois sont liés à la Covid.
- Les arrêts longs sont, quant à eux, dus à un accident ou un traumatisme (28%), à des troubles musculosquelettiques (19%), ou à des troubles psychologiques (14%).

Ces éléments ne sont pas sans conséquence sur le coût de l'absentéisme maladie.

### **Les conséquences de la crise sanitaire et du premier confinement :**

*« Au-delà des arrêts de travail directement liés à la Covid (26% des arrêts en avril au plus fort de la crise), la situation que nous traversons aura un impact sur la santé des salariés et les arrêts maladie. Le report des soins durant le confinement (qui concernait un tiers des salariés), la non-prise en charge de certaines maladies graves (« priorité patients Covid »), ainsi que la montée des risques psycho-sociaux (devenus le deuxième motif d'arrêts maladie en mai, après la Covid) ne seront pas sans conséquences sur les arrêts maladie à venir. En effet, le taux de salariés arrêtés pour maladie grave ou maladie chronique est passé de 20% début 2020, à 15% pendant le confinement, puis à 11% depuis le déconfinement, illustrant la moindre prise en charge de ces pathologies pendant la crise.*

*Quant au taux de salariés arrêtés pour troubles psychologiques, il est passé de 9% début 2020 à 14% pendant le confinement, puis à 18% depuis le déconfinement. Ce motif, qui peut en partie être attribué à la Covid (anxiété liée au contexte sanitaire et économique, au confinement ...), devrait continuer à prendre de l'ampleur » (Baromètre annuel Absentéisme Maladie de Malakoff Humanis - 2020).*

Une étude menée par l'assureur Gras Savoye indique que le taux d'absentéisme pendant le premier confinement était de 8,1%. Les populations les plus affectées étaient les salariés âgés de plus de 40 ans (9,1%) suivi par ceux âgés de 30 à 39 ans avec un taux de 7,9 %. Les femmes ont été plus souvent absentes que les hommes, celles-ci ayant généralement posé plus d'arrêts de travail dérogatoires.

Cependant, l'augmentation de l'absentéisme était déjà présente bien avant la crise, et cette tendance a été accentuée avec la crise sanitaire.

Avant 2020, les études pointaient déjà l'augmentation de l'absentéisme, causée par des niveaux de stress élevés et le désengagement des salariés de plus en plus marqué. Mais ce phénomène a largement été amplifié par la pandémie.

D'après une étude IFOP pour Malakoff Humanis :

- 14% des arrêts maladie concernaient des cas de Covid-19 confirmés ou suspectés.
- 12% des arrêts maladie concernaient des « cas contacts ».
- 14% des arrêts maladie étaient dus aux RPS.

Qu'il s'agisse de cas confirmés ou de suspicions, de l'appréhension de retourner travailler en milieu professionnel ou une lassitude au télétravail, la Covid-19 a eu un fort impact sur l'absentéisme au travail pendant les mois d'avril à juin 2020.

Le baromètre Opinionway publié le 16 décembre 2020, met en lumière que « *la moitié des salariés étaient en situation de détresse psychologique, dont 20% en détresse élevée, avec un risque important de développer un trouble mental sévère. 31% risquaient, quant à eux, la dépression.* ». Les risques psychosociaux ne sont pas à prendre à la légère et pourraient devenir très prochainement le premier motif d'absentéisme au travail.

Enfin, la pandémie a augmenté le désengagement des salariés pour leur entreprise et a eu l'effet d'un électrochoc pour beaucoup de salariés qui attendent désormais autre chose de leur travail et ne souhaitent pas forcément revenir dans leur entreprise. Un baromètre de la formation et de l'emploi, publié en janvier 2021, révèle que « *49% des actifs pensaient changer d'emploi à plus ou moins long terme et un tiers (33%) l'envisageaient dans les deux ans à venir.* »

## A l'ARI :

La pandémie a eu des effets remarqués dès le début de la crise sanitaire. Les absences motivées par les suspicions de contamination, par le statut « personne à risque », des journées d'absence pour garde d'enfants ont été comptabilisées dans la rubrique « absences maladie » conformément à la réglementation, aboutissant ainsi à un nombre d'absences enregistrées élevé et ne reflétant pas forcément la réalité « maladie ». Il n'est pas de notre ressort de différencier si tel ou tel salarié absent a été contaminé par le virus, s'il était cas contact, ou s'il fallait qu'il reste auprès de ses enfants, sous peine de nous immiscer dans sa vie privée. Nous nous sommes donc tenus à comptabiliser les jours d'arrêts de travail à l'appui des prescriptions médicales.

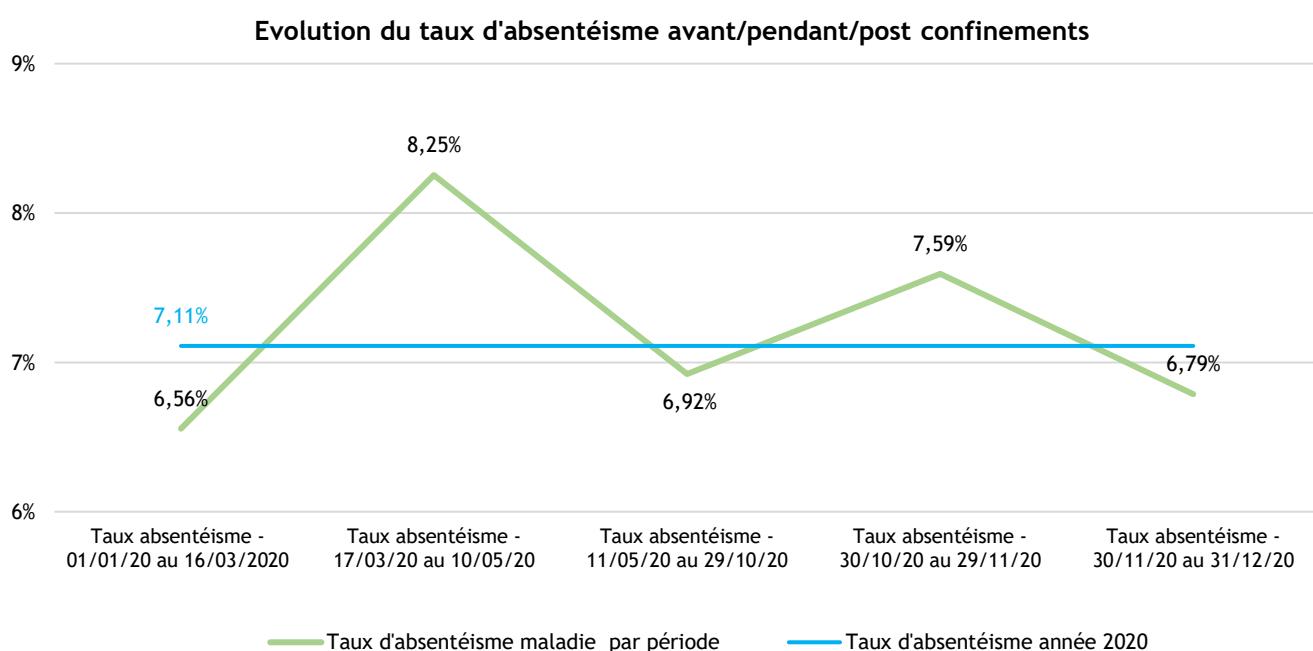
7 552 journées d'absence dues à la maladie ont été enregistrées en 2020 (6 203 journées en 2019). Au total, 330 arrêts de travail ont été prescrits à 187 salariés, soit à 62,13% des effectifs de l'ARI (64% en 2019).

Le taux d'absentéisme « maladie » de l'association est de 7,11%, en hausse par rapport à l'année 2019 (6,05% et 5,30% en 2018).

Si l'on ajoute les arrêts pour accident du travail et de trajet (soit 1 106 journées), le taux d'absentéisme atteint 8,15% (6,65% en 2019 et 5,77% en 2018).

Pendant les périodes marquantes de l'année, avant/pendant et post confinements, le taux d'absentéisme a varié avec des pointes lors des deux confinements, le premier indiquant un taux de 8,25%, soit 1,14 point supérieur au taux moyen de l'année. Finalement, les périodes de confinements, bien qu'affichant des taux importants, n'indiquent pas de hausse remarquable, contrairement à ce qui est constaté, tous secteurs d'activité confondus, au niveau national. Les mesures mises en place dès le début du premier confinement ont certainement évité des arrêts de travail (généralisation du télétravail dès que cette modalité était applicable au métier exercé, mesures barrière respectées empêchant les contaminations saisonnières telles que la grippe, gastroentérites et autres).

	Taux absentéisme - 01/01/20 au 16/03/2020	Taux absentéisme - 17/03/20 au 10/05/20	Taux absentéisme - 11/05/20 au 29/10/20	Taux absentéisme - 30/10/20 au 29/11/20	Taux absentéisme - 30/11/20 au 31/12/20
Jours d'absence pendant la période	1 450	1 321	3 464	685	632
Taux d'absentéisme maladie par période	6,56%	8,25%	6,92%	7,59%	6,79%



## **l'analyse des absences maladie**

Des disparités existent entre les différents établissements ou services, les taux d'absentéisme « maladie » variant ainsi de 1,77% à la Villa Flore à 13,29% pour Le Relais (service composé de douze salariées parmi lesquelles une professionnelle a été absente l'année complète, impactant fortement le taux d'absentéisme). Trois entités affichent un taux bien supérieur à la moyenne de l'ARI : le Relais et les DITEP Saint-Denis et Millefleurs.

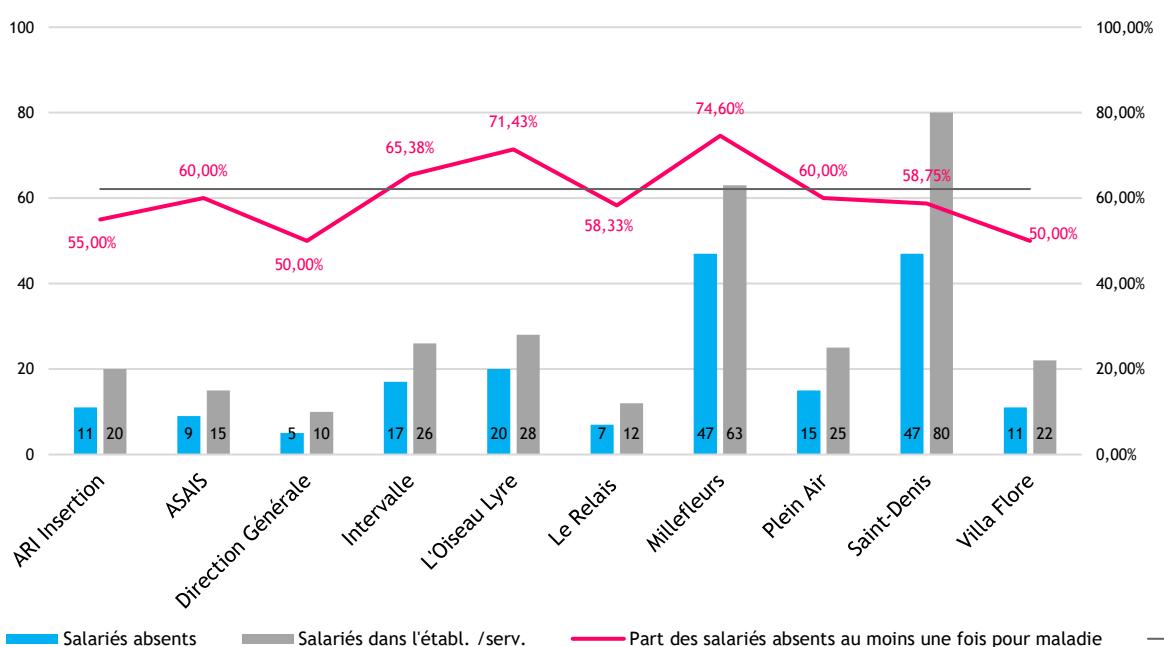
De la même façon, des écarts sont constatés par le nombre de professionnels absents au moins une fois dans l'année : un salarié sur deux est absent au moins une fois à la Villa Flore et à la Direction générale, alors que ce sont plus de trois salariés sur quatre pour l'Oiseau Lyre et Millefleurs.

Les DITEP Millefleurs et Saint-Denis totalisent près des deux tiers des jours d'absence maladie de l'année 2020, ayant eu à déplorer dans leurs effectifs de nombreux arrêts de longue durée, dont certains ont pris fin avec des licenciements pour inaptitude.

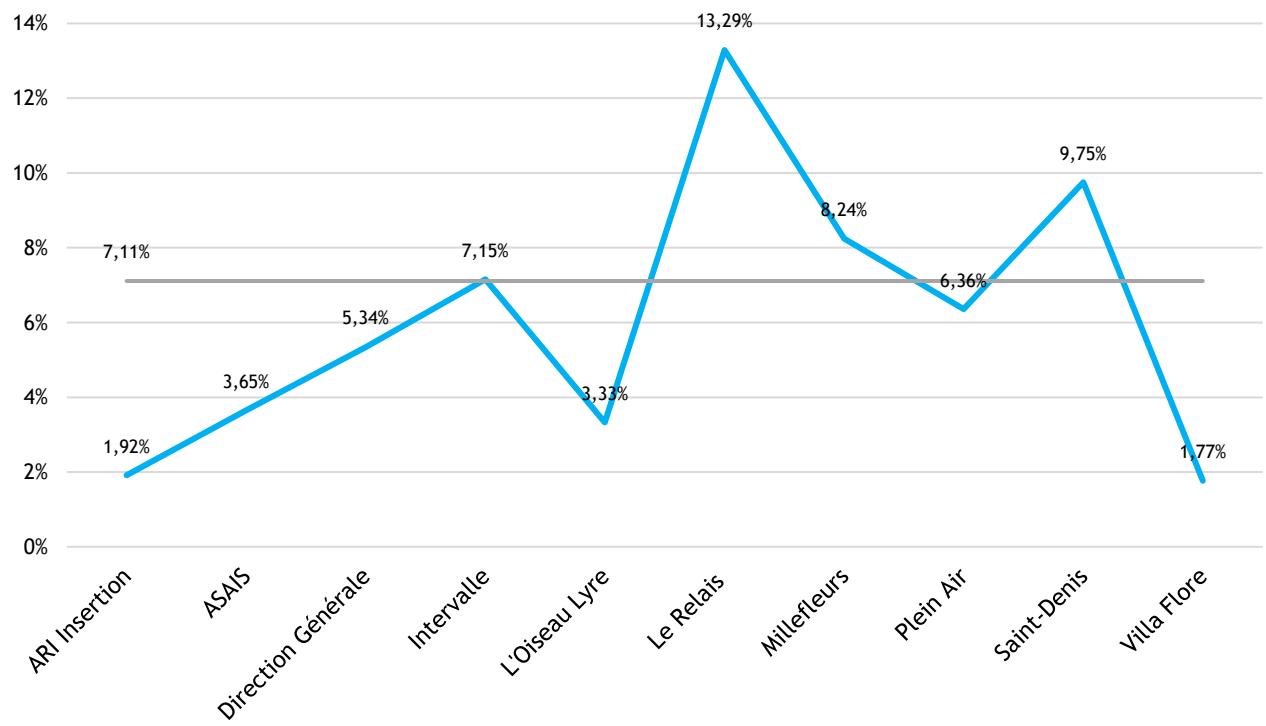
	Arrêts de travail	Salariés absents	Salariés dans l'établ. /serv.	Part des salariés absents au moins une fois pour maladie	Jours absences maladie	Part des jours d'absence	Part de l'établ. /serv. ETP	Taux d'absentéisme pour maladie de l'ets /serv.
ARI Insertion	17	11	20	55,00%	140	1,84%	6,64%	1,92%
ASAIS	13	9	15	60,00%	200	2,63%	4,98%	3,65%
Direction	5	5	10	50,00%	195	2,57%	3,32%	5,34%
Intervalle	27	17	26	65,38%	679	8,94%	8,64%	7,15%
L'Oiseau Lyre	42	20	28	71,43%	340	4,47%	9,30%	3,33%
Le Relais	10	7	12	58,33%	582	7,66%	3,99%	13,29%
Millefleurs	84	47	63	74,60%	1 895	24,94%	20,93%	8,24%
Plein Air	31	15	25	60,00%	580	7,63%	8,31%	6,36%
Saint-Denis	85	47	80	58,75%	2 846	37,45%	26,58%	9,75%
Villa Flore	16	11	22	50,00%	142	1,87%	7,31%	1,77%
Total	330	189	301	62,79%	7 599	100,00%	100,00%	

2 salariés absents sur 2 éts  
 8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.  
 47 journées concernent les 2 salariés absents sur 2 éts

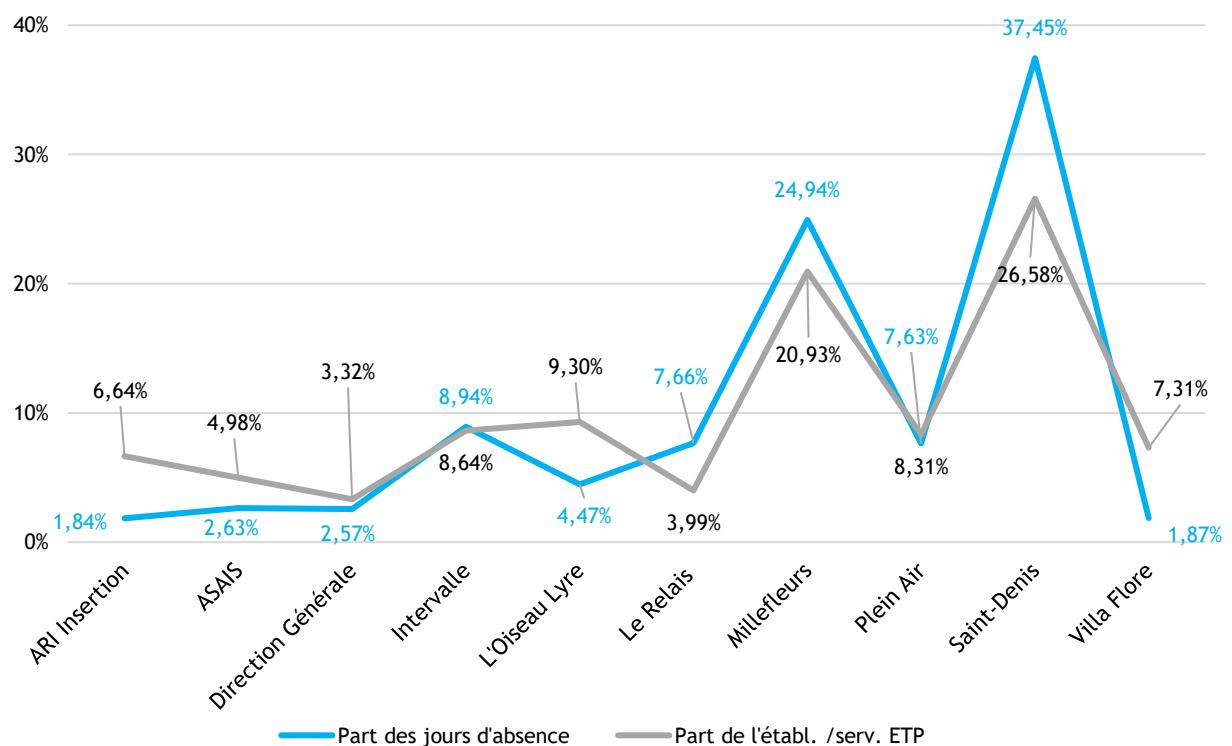
### **Les professionnels absents pour maladie, par établissement/service**



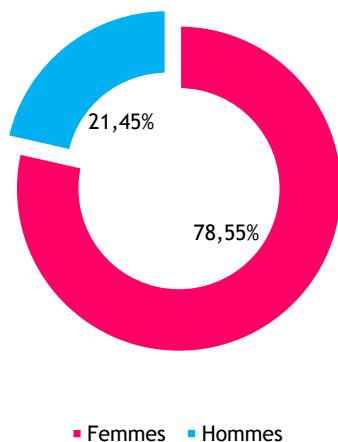
### Taux d'absentéisme pour maladie par établissement/service



### Répartition des jours d'absence maladie par établissement/service



## Les jours d'absence maladie, par genre



78,55% des jours d'absence sont attribués aux femmes, alors qu'elles représentent 71,13% des effectifs de l'ARI. Leur taux d'absentéisme est de 2,57 points supérieur à celui des hommes (il l'était de 2,75 points l'année dernière et de 0,50 point en 2018).

	Jours d'absence maladie	Part des absences maladie	Taux d'absentéisme maladie
Femmes	5 932	78,55%	7,85%
Hommes	1 620	21,45%	5,28%
Total	7 552	100,00%	7,11%

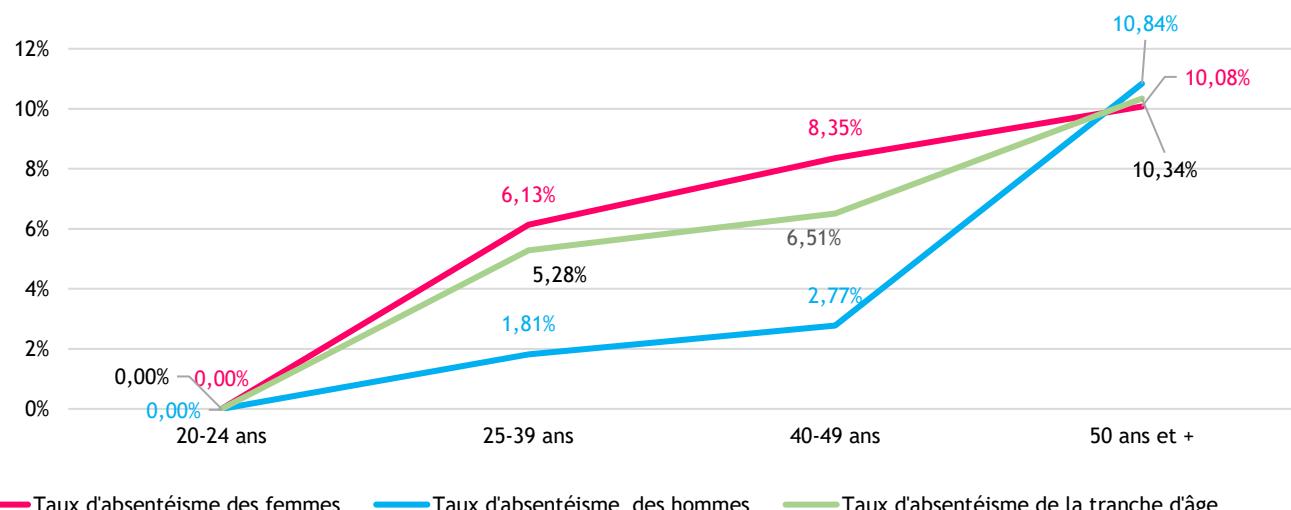
## Les absences maladie par tranche d'âge

Les professionnels âgés de plus de 50 ans affichent le taux d'absentéisme le plus élevé, soit 10,34% (ce taux était de 8,03% en 2019), supérieur de plus de trois points au taux moyen de l'ARI.

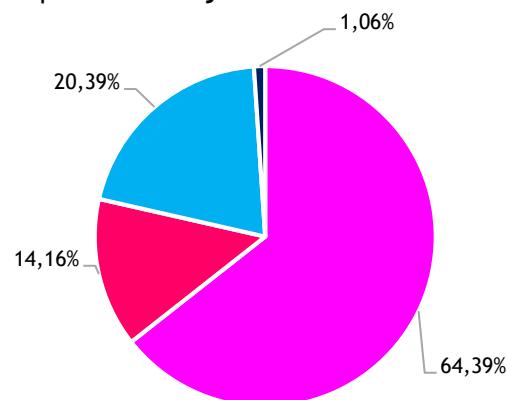
Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans le taux est supérieur à 10%. Les hommes âgés de plus de 50 ans ont un taux *a minima* quatre fois supérieur à celui des hommes plus jeunes qui varie entre 1,81% et 2,77%. Ces chiffres marquent un écart conséquent avec ceux de l'année 2019 pour laquelle le taux d'absentéisme des hommes de plus de 50 ans était de 2,67%.

	Femmes			Hommes			Effectif ARI		
	Jours absence	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme	Jours absence	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme	Jours absence	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme
20-24 ans	0	1	0,00%	0	1	0,00%	0	2	0,00%
25-39 ans	1 903	85	6,13%	139	21	1,81%	2 042	106	5,28%
40-49 ans	2 043	67	8,35%	334	33	2,77%	2 377	100	6,51%
50 ans et +	1 986	54	10,08%	1 147	29	10,84%	3 133	83	10,34%
Total	5 932	207	7,85%	1 620	84	5,28%	7 552	291	7,11%

## Taux d'absentéisme par tranche d'âge



### Répartition des jours d'absence maladie



■ Femmes non cadres ■ Femmes cadres ■ Hommes non cadres ■ hommes cadres

### Les absences maladie cadres/non cadres

Les cadres représentent 24,40% des effectifs mais totalisent 15,22% des jours d'absence (taux en légère augmentation). Les hommes cadres affichent un taux d'absentéisme particulièrement bas de 0,91%. Le taux des femmes non cadres est quant à lui de 8,33%.

Un écart important existe sur le taux des salariés absents au moins une fois dans l'année : si l'on considère les hommes cadres, c'est un sur trois qui a été absent alors que deux hommes non cadres sur trois ont présenté un arrêt de travail. Pour les femmes, il n'y a pas de différence flagrante sur cet indicateur, quel que soit leur statut.

	Durée en jours	Salariés absents pour maladie	Part des jours d'absence de la catégorie	Effectif dans la catégorie	Part des salariés absents au moins une fois dans l'année	Taux d'absentéisme
Femmes	5 932	137	78,55%	207	66,18%	7,85%
Femmes non cadres	4 863	108	64,39%	160	67,50%	8,33%
Femmes cadres	1 069	29	14,16%	47	61,70%	6,23%
Hommes	1 620	49	21,45%	84	58,33%	5,28%
Hommes non cadres	1 540	41	20,39%	60	68,33%	7,03%
Hommes cadres	80	8	1,06%	24	33,33%	0,91%
Total	7 552	186	100,00%	291	63,92%	7,11%

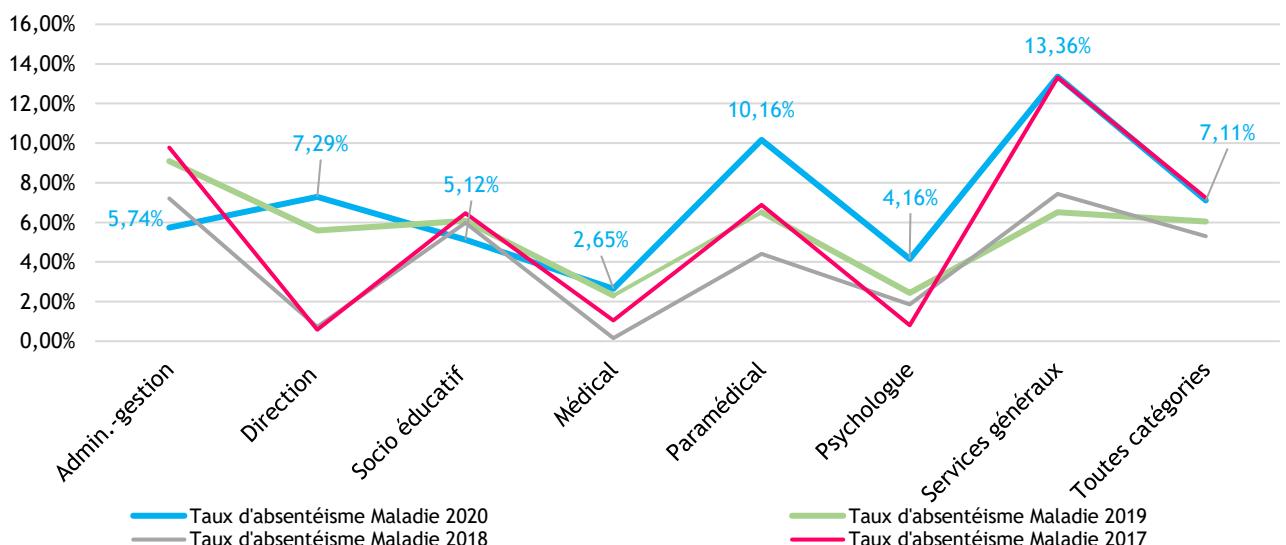
## Les absences maladie par catégorie professionnelle

L'absentéisme a évolué en fonction des catégories professionnelles :

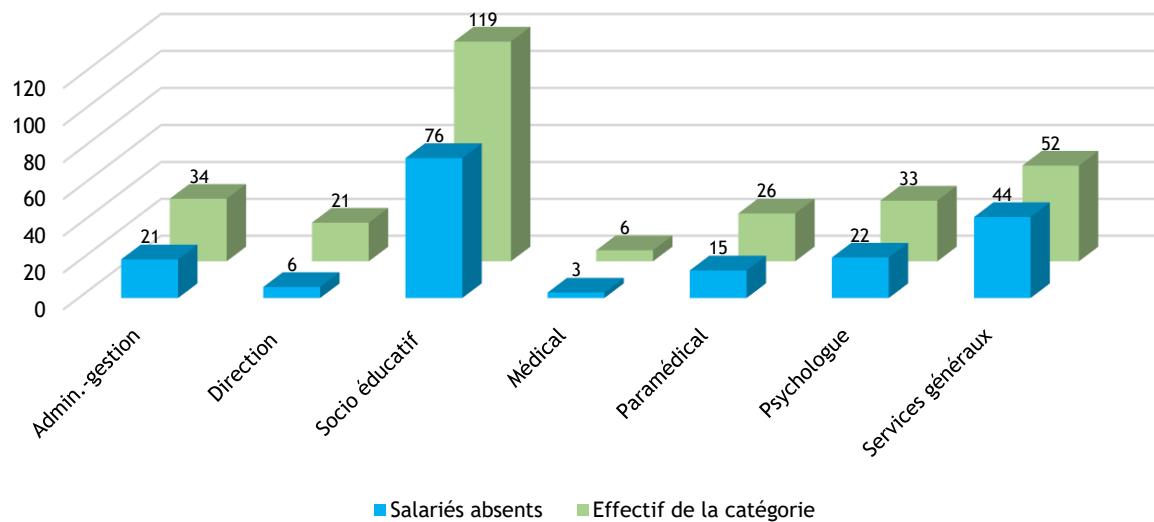
- Alors qu'en 2019, les personnels des services généraux affichaient un taux d'absentéisme en baisse continue depuis au moins trois ans, en 2020, c'est une hausse conséquente qui est observée. Le taux atteint 13,36%. Cette catégorie professionnelle représente un tiers des journées d'absence avec 2 536 jours.
  - 44 professionnels sur les 52 qui composent les services généraux ont été absents au moins une fois pour maladie, soit près de 85% de la catégorie.
- A noter que sur les sept licenciements pour inaptitude prononcés en 2020, quatre d'entre eux concernaient des professionnels des services généraux qui avaient été absents les mois précédents leurs licenciements. Deux salariés qui ont fait valoir leur droit à la retraite étaient en arrêt de travail pour maladie depuis quatre et six mois, illustrant ainsi les difficultés liées aux fins de carrière rencontrées par ces professionnels. Enfin, un salarié des services généraux est décédé après plusieurs mois d'absence.
- Les paramédicaux connaissent également une forte hausse du taux d'absentéisme, atteignant 10,16%. Un des licenciements pour inaptitude concerne une professionnelle de la catégorie qui fut absente pour maladie plus de huit mois avant la procédure. Sur les 964 jours d'absence, 123 sont liés à la maternité de deux salariées de la catégorie.
  - Le taux des professionnels psychologues est en hausse, bien que toujours très inférieur aux 7,11% de l'ARI. Un tiers des jours d'absence est lié à la maternité de deux salariées (152 jours sur les 501 observés de la catégorie).
  - Les personnels socio-éducatifs qui représentent 44,79% des ETP ne sont concernés que par 29,42% des jours d'absence.
  - Les médecins totalisent 58 jours d'absence parmi lesquels 55 sont liés à la maternité de deux professionnelles.
  - Les catégories « administration-gestion » et « socio-éducatif » ont été proportionnellement moins absentes qu'en 2019.

	Taux d'absentéisme Maladie 2020	Taux 2019	Taux 2018	Taux 2017	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Effectif de la catégorie	Part de la catégorie en ETP	Part des jours d'absence
Admin.-gestion	5,74%	9,09%	7,21%	9,78%	712	35	21	34	11,78%	9,43%
Direction	7,29%	5,59%	0,72%	0,58%	559	6	6	21	8,22%	7,40%
Socio-éducatif	5,12%	6,08%	5,97%	6,47%	2 222	140	76	119	44,79%	29,42%
Médical	2,65%	2,31%	0,16%	1,05%	58	4	3	6	0,95%	0,77%
Paramédical	10,16%	6,51%	4,41%	6,88%	964	28	15	26	7,58%	12,76%
Psychologue	4,16%	2,44%	1,85%	0,81%	501	45	22	33	7,59%	6,63%
Services généraux	13,36%	6,52%	7,44%	13,32%	2 536	72	44	52	19,11%	33,58%
Toutes catégories	7,11%	6,05%	5,31%	7,24%	7 552	330	187	291	100,00%	100,00%

## Le taux d'absentéisme par catégorie professionnelle



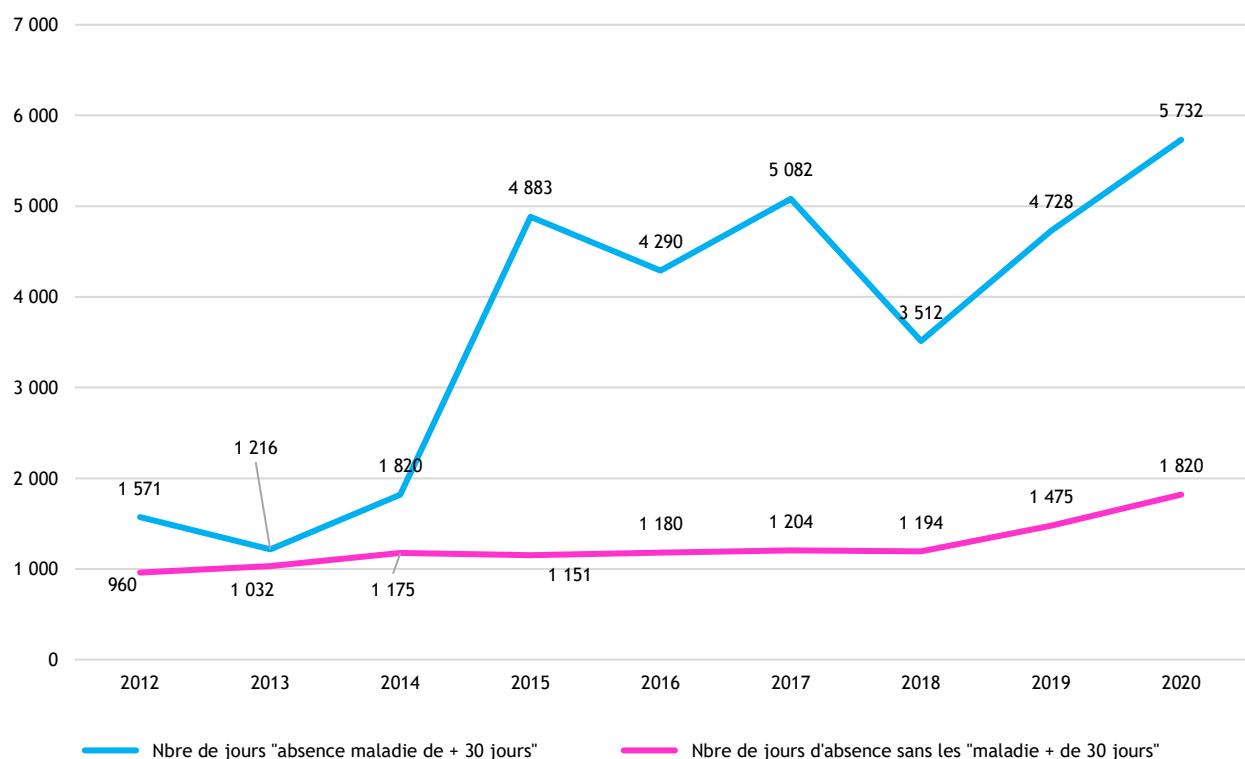
## Les salariés absents, par catégorie professionnelle



Le nombre de jours d'absence maladie augmente considérablement, en raison des absences dont la durée a dépassé 30 jours (+ 21,23%), avec 5 732 jours d'absence.

Les absences de moins de 30 jours augmentent également, à hauteur de 23,38%. La crise sanitaire liée au Covid-19 en est l'une des causes certaines, des professionnels ayant été arrêtés pour maladie lors du premier confinement pour des motifs qui n'étaient pas toujours une maladie à proprement parlé (garde d'enfants, personne « à risque », cas contact, etc...). Par la suite, ces situations ont encore eu cours, en fonction de l'évolution de la réglementation en la matière.

### Evolution des jours d'absence maladie depuis 2012



## les absences d'un à quatre jours

107 salariés ont été absents un à quatre jours totalisant 331 jours et 147 arrêts prescrits : en 2019, 120 salariés avaient été absents pour 407 jours d'absence et 178 arrêts de travail prescrits. Cette catégorie d'absence maladie est en baisse de 18,67%.

A noter, certains professionnels ont été absents quatre ou cinq fois pour une durée d'un à quatre jours, voire même huit fois pour un.e salarié.e de l'hôpital de jour.

Au moins un salarié sur trois a été absent, sauf à ASAIS, au Relais, à la Direction Générale et au DITEP Saint-Denis. Ces structures sont d'ailleurs essentiellement touchées par les absences de longue durée.

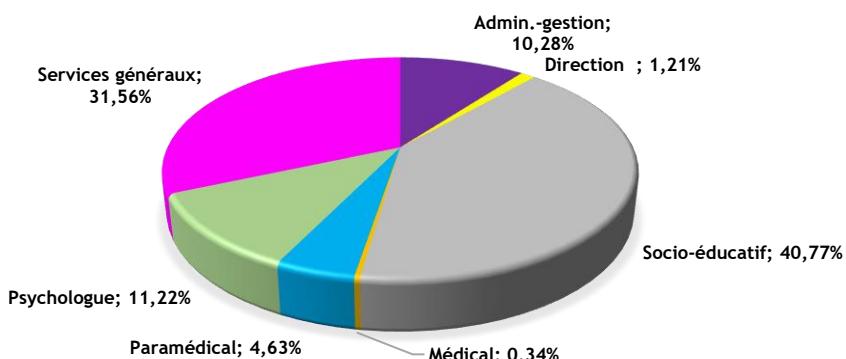
	Femmes			Hommes			Total			Effectif de l'ets/serv.	% salariés absents
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents		
ARI Insertion	19	8	6	2	1	1	21	9	7	20	35,00%
ASAIS	13	5	3	3	1	1	16	6	4	15	26,67%
Direction Générale	1	1	1	3	1	1	4	2	2	10	20,00%
L'Oiseau Lyre	46	23	12	4	2	1	50	25	13	28	46,43%
Plein Air	35	14	9	3	1	1	38	15	10	25	40,00%
Le Relais	4	1	1				4	1	1	12	8,33%
Millefleurs	50	20	13	34	16	12	84	36	25	63	39,68%
Saint-Denis	47	22	18	18	7	7	65	29	25	80	31,25%
Intervalle	23	12	9	6	2	2	29	14	11	26	42,31%
Villa Flore	15	8	7	5	2	2	20	10	9	22	40,91%
Total	253	114	79	78	33	28	331	147	107	301	36,77%

8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.

Une disparité existe entre les catégories professionnelles, ainsi les personnels de direction n'ont été que trois sur 21 à s'absenter pour une durée d'un à quatre jours. Les professionnels des services généraux quant à eux, affichent également un taux de personnes absentes au moins une fois faible, de l'ordre d'un salarié sur quatre (26,92%).

	Femmes			Hommes			Total			Effectif de la catégorie	% salariés absents
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents		
Admin.-gestion	39	19	14				39	19	14	34	41,18%
Direction	3	1	1	6	2	2	9	3	3	21	14,29%
Socio-éducatif	106	46	32	51	23	18	157	69	50	119	42,02%
Médical	3	2	2				3	2	2	6	33,33%
Paramédical	34	13	11				34	13	11	26	42,31%
Psychologue	43	22	10	6	3	3	49	25	13	33	39,39%
Services généraux	25	11	9	15	5	5	40	16	14	52	26,92%
Total	253	114	79	78	33	28	331	147	107	291	36,77%

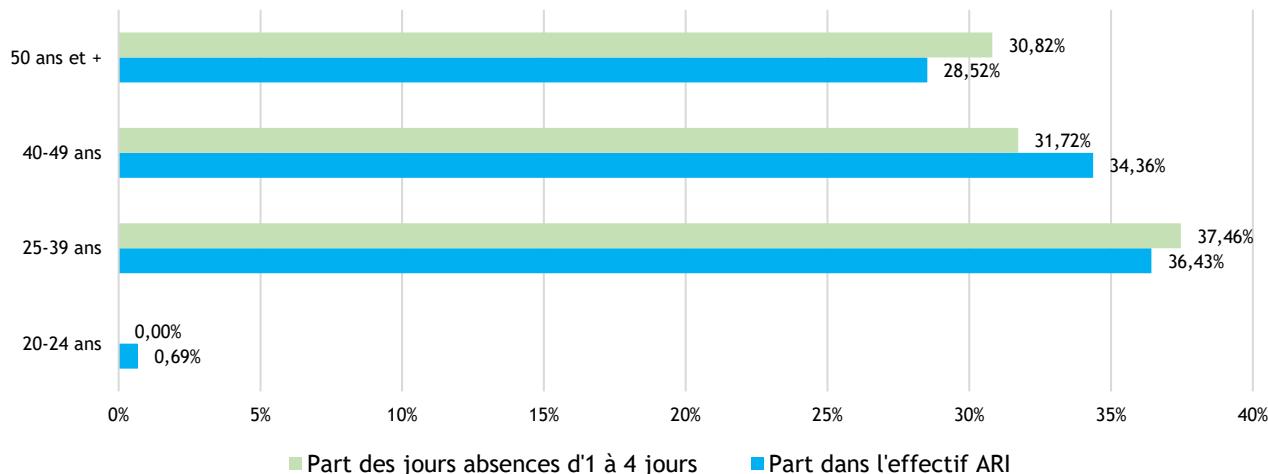
### Les absences maladie d'1 à 4 jours par catégorie professionnelle



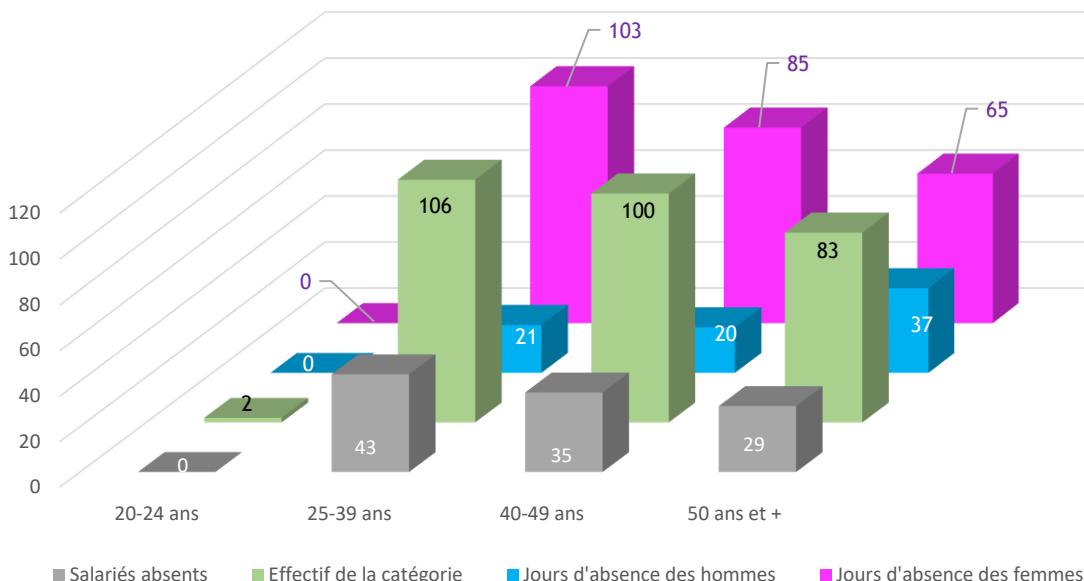
Enfin, et comme cela était constaté, dans une moindre mesure, les années précédentes, la tranche d'âge 25-39 ans est celle qui est le plus souvent absente pour une durée courte ; ils sont 43 salariés sur 106 à s'être absents, soit 40,57% des professionnels la composant. Pour les autres tranches d'âge, en moyenne un salarié sur trois est absent pour une courte durée. Finalement, peu d'écart entre chacune des tranches d'âge avec une variation de six points constatée, contre 22 points en 2019.

	Femmes			Hommes			Total			Effectif de la catégorie	% salariés absents
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents		
20-24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,00%
25-39 ans	103	50	33	21	10	10	124	60	43	106	40,57%
40-49 ans	85	36	27	20	9	8	105	45	35	100	35,00%
50 ans et +	65	28	19	37	14	10	102	42	29	83	34,94%
Total	253	114	79	78	33	28	331	147	107	291	36,77%

### La part des absences maladie d'1 à 4 jours par tranche d'âge



### Les salariés absents d'un à quatre jours par tranche d'âge



## les absences de cinq à trente jours

Au total, 129 arrêts de travail ont été comptabilisés et prescrits à 97 salariés. Ils totalisent 1 489 jours (1 503 jours si l'on prend en compte l'absence maladie comptabilisée sur les deux établissements dans lesquels exerce un professionnel). Ces chiffres sont en forte augmentation (près de 40%) par rapport à l'année précédente (1 068 jours et 80 salariés concernés).

	Femmes			Hommes			Total				
	Jours	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Effectif dans l'éts/serv.	% salariés absents dans l'éts/serv.
ARI Insertion	86	8	5				86	8	5	20	25,00%
ASAIS	46	4	3	7	1	1	53	5	4	15	26,67%
Direction Générale	8	1	1	17	1	1	25	2	2	10	20,00%
Intervalle	84	5	5	12	2	2	96	7	7	26	26,92%
L'Oiseau Lyre	108	12	7	26	3	3	134	15	10	28	35,71%
Le Relais	35	5	4				35	5	4	12	33,33%
Millefleurs	281	21	16	184	16	14	465	37	30	63	47,62%
Plein Air	87	9	7	15	1	1	102	10	8	25	32,00%
Saint-Denis	298	27	18	133	9	6	431	36	24	80	30,00%
Villa Flore	43	3	2	33	2	2	76	5	4	22	18,18%
Total	1 076	95	68	427	35	30	1 503	130	98	301	33,33%
				1 salarié exerçant sur 2 éts a été absent 14 jours			8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.				

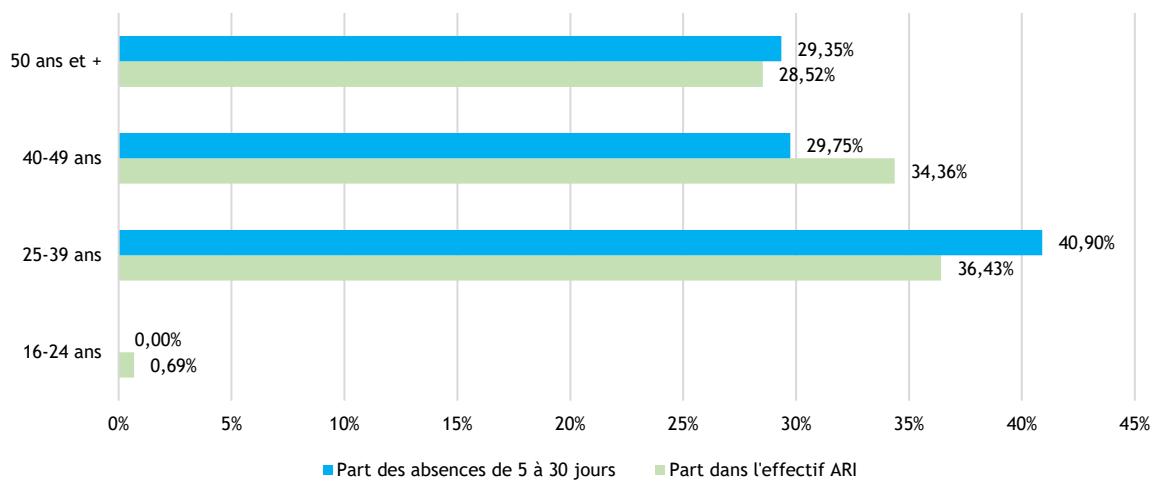
Toutes catégories confondues, c'est un salarié sur trois qui a été absent une fois dans l'année pour une durée de cinq à trente jours. Les personnels socio-éducatifs et les psychologues dépassent le taux de 33,33 %. Quant aux services généraux ces derniers atteignent quasiment la part d'un salarié sur deux.

	Femmes			Hommes			Total				
	Jours	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Effectif dans la catégorie	% salariés absents dans la catégorie
Admin.-gestion	136	10	8	17	1	1	153	11	9	34	26,47%
Direction				18	1	1	18	1	1	21	4,76%
Socio-éducatif	399	37	26	208	19	17	607	56	43	119	36,13%
Médical	5	1	1				5	1	1	6	16,67%
Paramédical	69	7	6				69	7	6	26	23,08%
Psychologue	134	14	10	33	3	3	167	17	13	33	39,39%
Services généraux	333	26	17	137	10	7	470	36	24	52	46,15%
Total	1	95	68	413	34	29	1 489	129	97	291	33,33%

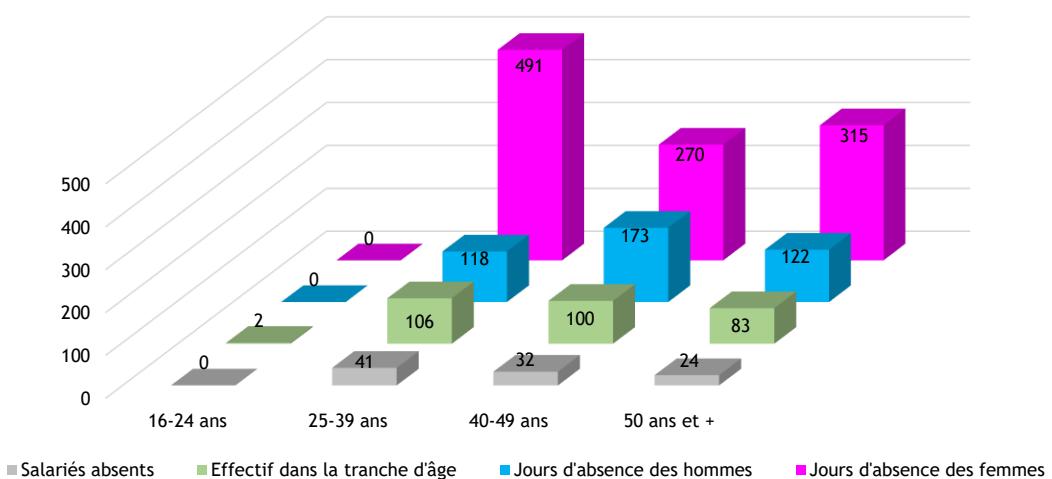
Les professionnels les plus jeunes sont ceux qui sont le plus souvent absents pour une durée de cinq à trente jours, les plus âgés étant dans leur majorité arrêtés pour maladie pour des durées plus longues.

	Femmes			Hommes			Total				
	Jours	Arrêts de travail	Salariées absentes	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours	Arrêts de travail	Salariés absents	Effectif dans la tranche d'âge	% salariés absents dans la tranche d'âge
16-24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,00%
25-39 ans	491	43	31	118	10	10	609	53	41	106	38,68%
40-49 ans	270	24	18	173	16	14	443	40	32	100	32,00%
50 ans et +	315	28	19	122	8	5	437	36	24	83	28,92%
Total	1	95	68	413	34	29	1 489	129	97	291	33,33%

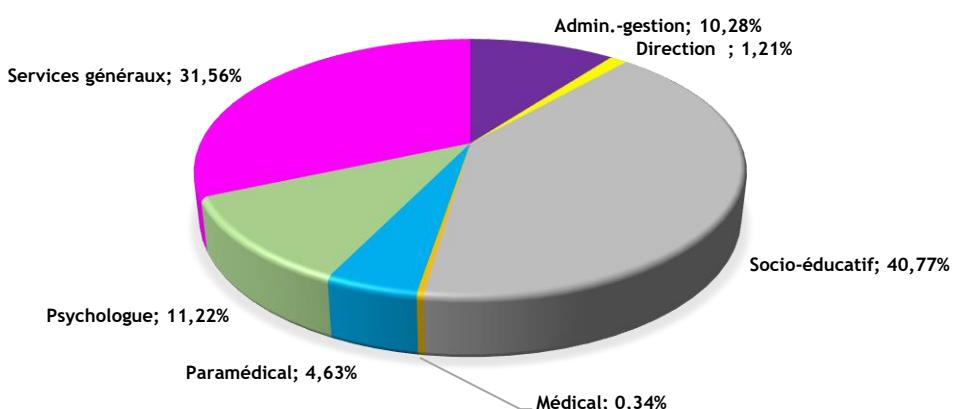
### La part des absences maladie de 5 à 30 jours par tranche d'âge



### Salariés absents de 5 à 30 jours par tranche d'âge



### Les absences maladie de 5 à 30 jours par catégorie professionnelle



## les absences de plus de trente jours

54 absences maladie ont duré plus de 30 jours concernent 54 salariés (36 salariés en 2019 et 28 en 2018).

Au total, 5 732 journées sont comptabilisées. Ce chiffre est en augmentation de 21,23% par rapport à l'année 2019 qui totalisait 4 728 jours. Tout comme l'année dernière, les absences de longues durées représentent plus des ¾ des jours d'arrêt maladie (75,9% en 2020, 76,2% en 2019).

22 professionnels ont été absents pendant plus de 90 jours au cours de l'année 2020, contre 14 en 2019.

Quatre salariés ont été absents toute l'année : deux sont rattachés au DITEP Saint-Denis (les mêmes qu'en 2019), un au DITEP Millefleurs et un au Relais.

Parmi les 22 professionnels absents plus de 90 jours, deux étaient en fin de carrière et ont fait valoir leur droit à la retraite en fin d'année 2020, un a été licencié pour inaptitude, et un est décédé.

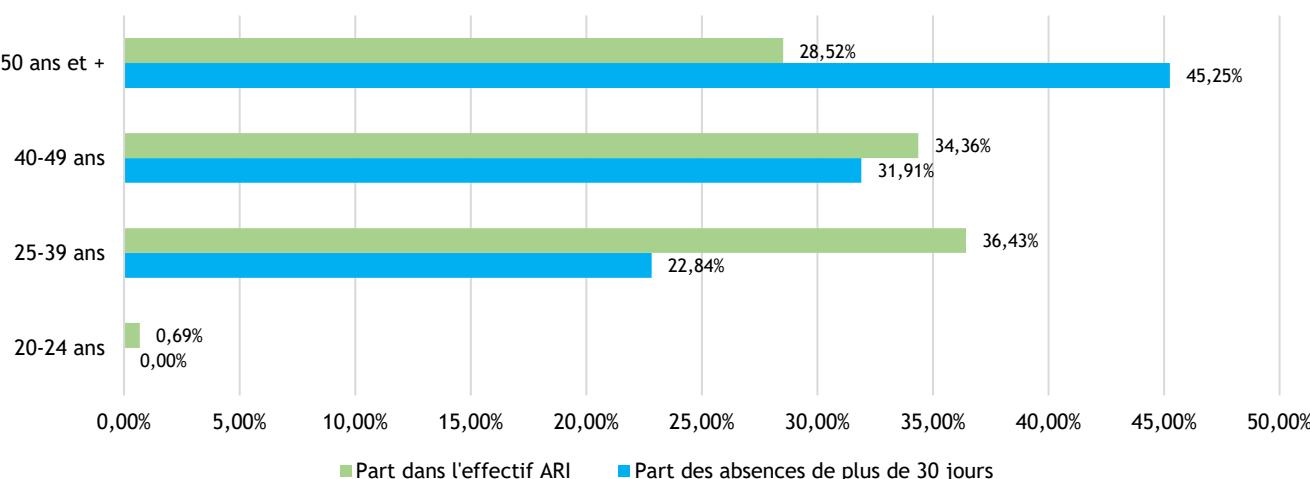
Les professionnels âgés de plus de 50 ans totalisent 45,25% des jours d'absence de longue durée alors qu'ils représentent 28,52% des effectifs.

Près d'un salarié sur trois âgé de plus de 50 ans a été absent plus de trente jours.

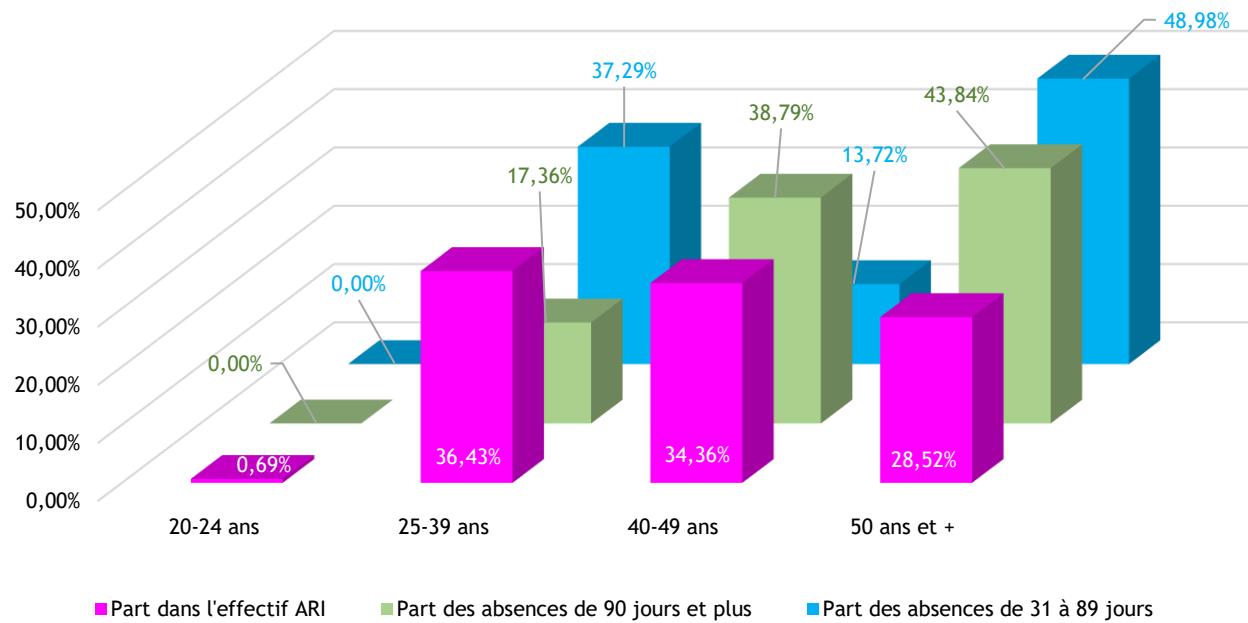
Les plus jeunes (25-39 ans) ne sont pas épargnés par les longs arrêts puisque quatre professionnels ont été absents plus de trois mois, voire même l'année complète pour l'une d'eux.

	31 à 89 jours				90 jours et plus				Synthèse des arrêts de 31 jours et +					
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Part des jours d'abs.	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Part des jours d'abs.	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Part des absences de plus de 30 jours	Salariés dans la tranche d'âge	Part des salariés absents au moins 1 fois
20-24 ans	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	0,00%
25-39 ans	587	11	11	37,29%	722	4	4	17,36%	1 309	15	15	22,84%	106	14,15%
40-49 ans	216	6	6	13,72%	1 613	8	8	38,79%	1 829	14	14	31,91%	100	14,00%
50 ans et +	771	15	15	48,98%	1 823	10	10	43,84%	2 594	25	25	45,25%	83	30,12%
Total	1 574	32	32	100,00%	4 158	22	22	100,00%	5 732	54	54	100,00%	291	

La part des absences maladie de + 30 jours par tranche d'âge



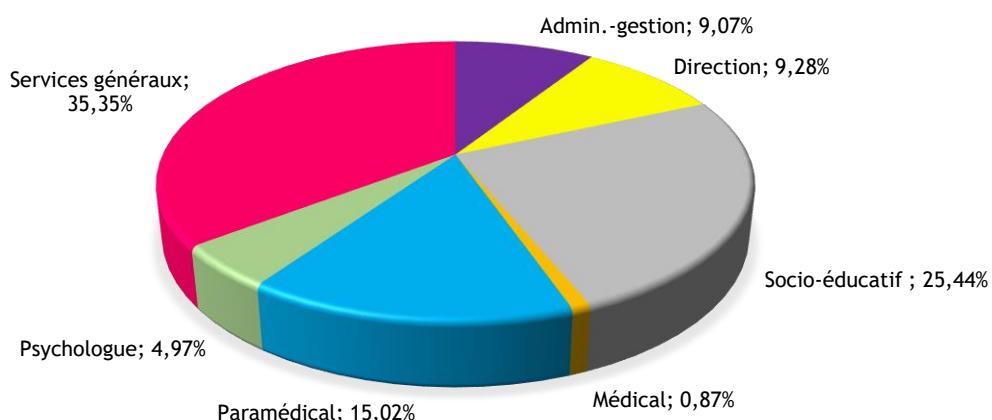
### Répartition des jours d'absences maladie de 31 à 89 jours / de 90 jours et +, par tranche d'âge



Si l'on prend en compte les catégories professionnelles, les services généraux sont, comme cela est le cas depuis plusieurs années, les plus touchés par les absences de longue durée. Deux d'entre eux étaient absents en fin de carrière et ont quitté l'association pour partir à la retraite, deux autres ont été licenciés pour inaptitude après avoir été en arrêt de travail.

	31 à 89 jours			90 jours et plus			Synthèse des arrêts de 31 jours et +			
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Part des absences de plus de 30 jours
Admin.-gestion	161	4	4	359	1	1	520	5	5	9,07%
Direction				532	2	2	532	2	2	9,28%
Socio-éducatif	441	9	9	1 017	6	6	1 458	15	15	25,44%
Médical	50	1	1				50	1	1	0,87%
Paramédical	263	6	6	598	2	2	861	8	8	15,02%
Psychologue	149	2	2	136	1	1	285	3	3	4,97%
Services généraux	510	10	10	1 516	10	10	2 026	20	20	35,35%
Total	1 574	32	32	4 158	22	22	5 732	54	54	100,00%

### Les absences maladie de plus de 30 jours par catégorie professionnelle



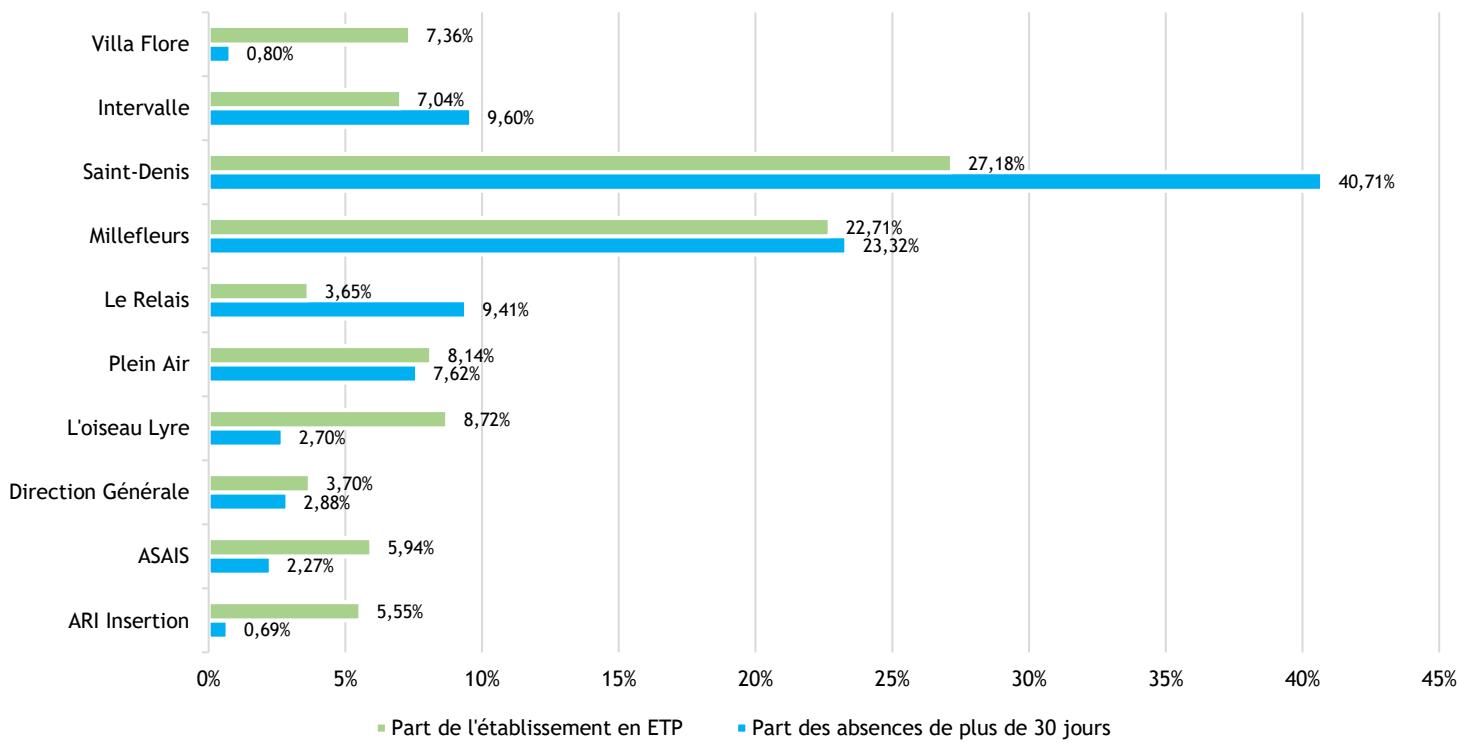
Les DITEP Millefleurs et Saint-Denis sont particulièrement concernés par les absences de longues durées, et notamment Saint-Denis qui, avec 40,71% des arrêts de travail longs, totalise 2 350 journées d'absence contre « seulement » 1 151 jours enregistrés en 2019.

	31 à 89 jours			90 jours et plus			Synthèse des arrêts de 31 jours et +			Part des absences de plus de 30 jours
	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	
ARI Insertion	40	1	1				40	1	1	0,69%
ASAIS	36	1	1	95	1	1	131	2	2	2,27%
Direction Générale				166	1	1	166	1	1	2,88%
L'oiseau Lyre	156	3	3				156	3	3	2,70%
Plein Air	192	4	4	248	2	2	440	6	6	7,62%
Le Relais	72	2	2	471	2	2	543	4	4	9,41%
Millefleurs	238	5	5	1 108	6	6	1 346	11	11	23,32%
Saint-Denis	660	12	12	1 690	8	8	2 350	20	20	40,71%
Intervalle	174	4	4	380	2	2	554	6	6	9,60%
Villa Flore	46	1	1				46	1	1	0,80%
Total	1 614	33	33	4 158	22	22	5 772	55	55	100,00%

1 arrêt de travail de 40 jours est comptabilisé dans les 2 éts dans lesquels exerce un.e salarié.e

1 arrêt de travail de 40 jours est comptabilisé dans les 2 éts dans lesquels exerce un.e salarié.e

### Les absences de 30 jours et plus, par établissement et service



Toutes durées confondues d'absence maladie, les femmes sont arrêtées plus jeunes et avec moins d'ancienneté que les hommes. Des écarts importants sont constatés pour les absences de longue durée :

- Pour les absences de 31 à 89 jours, la différence d'âge est de près de sept années, celle de l'ancienneté de plus de quatre ans entre les hommes et les femmes.
- Pour les absences de 90 jours et plus, l'écart de l'âge moyen au début de la maladie est supérieur à sept années. Quant à l'ancienneté par genre, les femmes sont en moyenne absentes plus de 90 jours après 8,24 ans d'ancienneté alors que les hommes le sont après 17,35 ans.

Jours d'absence	Age moyen au début de l'absence		Ancienneté moyenne au début de l'absence		Total Jours d'absence	Age moyen au début de l'absence	Ancienneté moyenne au début de l'absence		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes					
1 à 4 jours	253	78	43,04	46,94	8,18	11,08	331	43,92	8,83
5 à 30 jours	1 076	413	43,15	45,44	9,02	9,95	1 489	43,75	9,27
31 à 89 jours	1 339	235	45,58	52,31	11,04	15,28	1 574	46,63	11,70
90 jours et plus	3 264	894	47,52	52,67	8,24	17,35	4 158	48,69	10,31
Total	5 932	1 620	43,65	47,00	8,81	11,26	7 552	44,43	9,38

#### Quelle que soit la durée de l'absence maladie :

- Avec 330 arrêts de travail pour 7 552 journées d'absence maladie, la durée moyenne d'un arrêt de travail est de 22,89 jours (19,63 jours en 2019).
- 7 552 jours correspondent à 20,69 salariés absents sur l'année complète (17 en 2019 ; 12,6 salariés en 2018 et 17,22 en 2017).
- En moyenne, chaque salarié a été absent pour maladie 25,95 jours (22,07 jours en 2019 ; 18,96 jours en 2018 et 26,41 jours en 2017).
- 13 salariés ont bénéficié de l'accord d'entreprise concernant les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté pour lesquels le salaire a été maintenu pendant les quinze premiers jours de leur arrêt de travail. Ils étaient 22 en 2019.

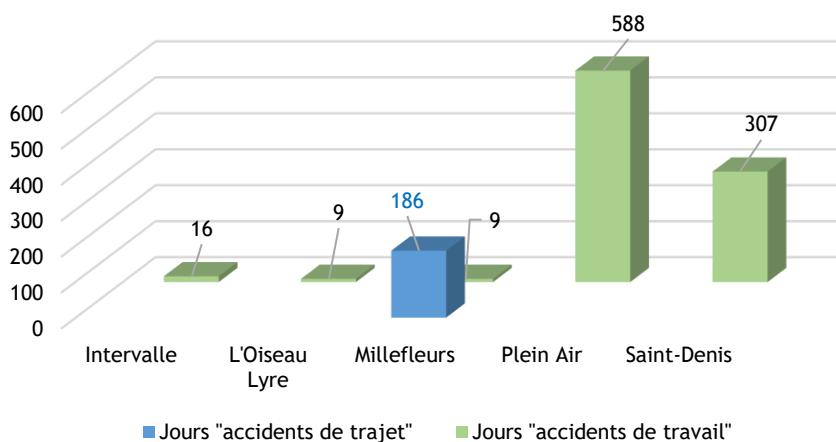
## les accidents du travail et de trajet : des disparités qui persistent entre les structures

Les jours d'absence liés aux accidents du travail et de trajet augmentent cette année encore : après une hausse de 96% en 2019, c'est une augmentation de 39% qui est constatée en 2020. Onze professionnels ont été victimes d'un accident (dont un qui exerce au sein de deux établissements de l'ARI). Un accident de trajet à moto a entraîné 186 jours d'absence, et 920 jours ont été observés pour les accidents du travail. Ils sont répartis majoritairement sur les DITEP Plein Air, Saint-Denis et Millefleurs.

	Accidents de trajet			Accidents du travail			Total des jours	Total des victimes	Total des accidents
	Jours d'absence"	Victimes	Nombre d'accidents	Jours d'absence	Victimes	Nombre d'accidents			
Intervalle				16	1	1	16	1	1
L'Oiseau Lyre				9	1	1	9	1	1
Millefleurs	186	1	1	9	1	1	195	2	2
Plein Air				588	2	2	588	2	2
Saint-Denis				307	6	6	307	6	6
Total	186	1	1	929	11	11	1 115	12	12

*Un professionnel exerce sur deux établissement*

### Les jours d'absence causés par un accident de trajet/du travail



Avec 588 jours, le DITEP Plein Air déplore deux accidents, dont un survenu en 2019 et pour lequel la victime a été absente l'année complète.

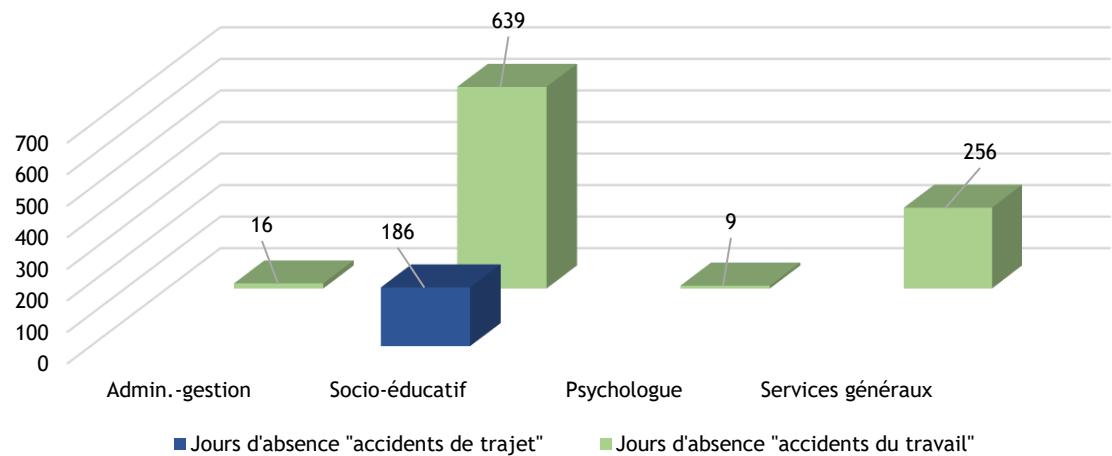
Les jours d'absence au sein du DITEP Saint-Denis sont en augmentation passant de 213 jours en 2019 à 307 en 2020 pour six accidents.

Le DITEP Millefleurs est concerné essentiellement par l'accident de trajet d'un éducateur spécialisé.

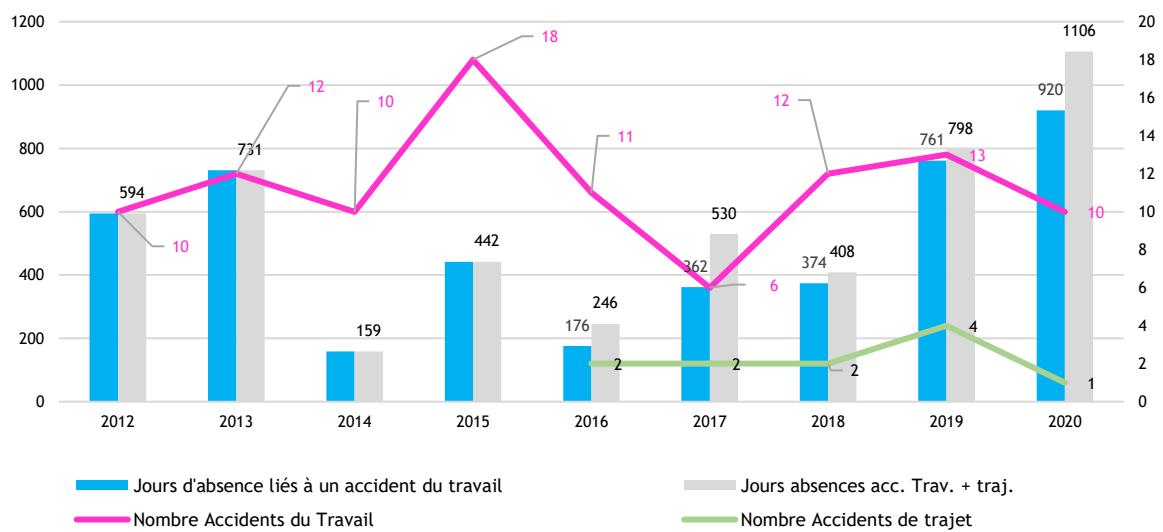
Si l'on considère les catégories professionnelles, trois quarts des jours d'absence sont comptabilisés chez les personnels socio-éducatifs, qui comme l'année dernière, sont les plus exposés. On observe que la baisse du nombre de jours d'absence des professionnels des services généraux se confirme par rapport aux années précédentes.

	Accidents de trajet			Accidents du travail			Total des jours	Total des victimes	Total des accidents
	Jours d'absence	Victimes	Nombre d'accidents	Jours d'absence	Victimes	Nombre d'accidents			
Admin.-gestion				16	1	1	16	1	1
Socio-éducatif	186	1	1	639	4	4	825	5	5
Psychologue				9	1	1	9	1	1
Services généraux				256	4	4	256	4	4
Total	186	1	1	920	10	10	1 106	11	11

### Les jours d'absence accidents de trajet/du travail par catégorie professionnelle



### Evolution des accidents du travail / de trajet depuis 2012



## les autres absences

Quinze salariées ont été absentes pour congé maternité (pour un total de 1 451 jours). Cinq salariés ont bénéficié des congés « naissance » et « paternité ».

Trois professionnelles ont cessé temporairement leur activité dans le cadre d'un congé parental.

Trois salariées ont été absentes sans justification, l'une d'elle a quitté les effectifs de l'ARI suite à son absence.

Un congé sans solde a été accordé à sept personnes, pour un total de 18 journées et 163 jours ont été comptabilisés dans la rubrique « absence diverse non payée » : dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'absences constatées à l'issue de l'émission d'avis d'inaptitude et du délai réglementaire pour prononcer les licenciements.

Enfin, en raison de la crise sanitaire, un éducateur, deux éducatrices et une maitresse de maison (personnes « à risque » ou vivant avec une personne « à risque ») ont utilisé le dispositif d'activité partielle à hauteur de 111 journées à l'issue du premier confinement.

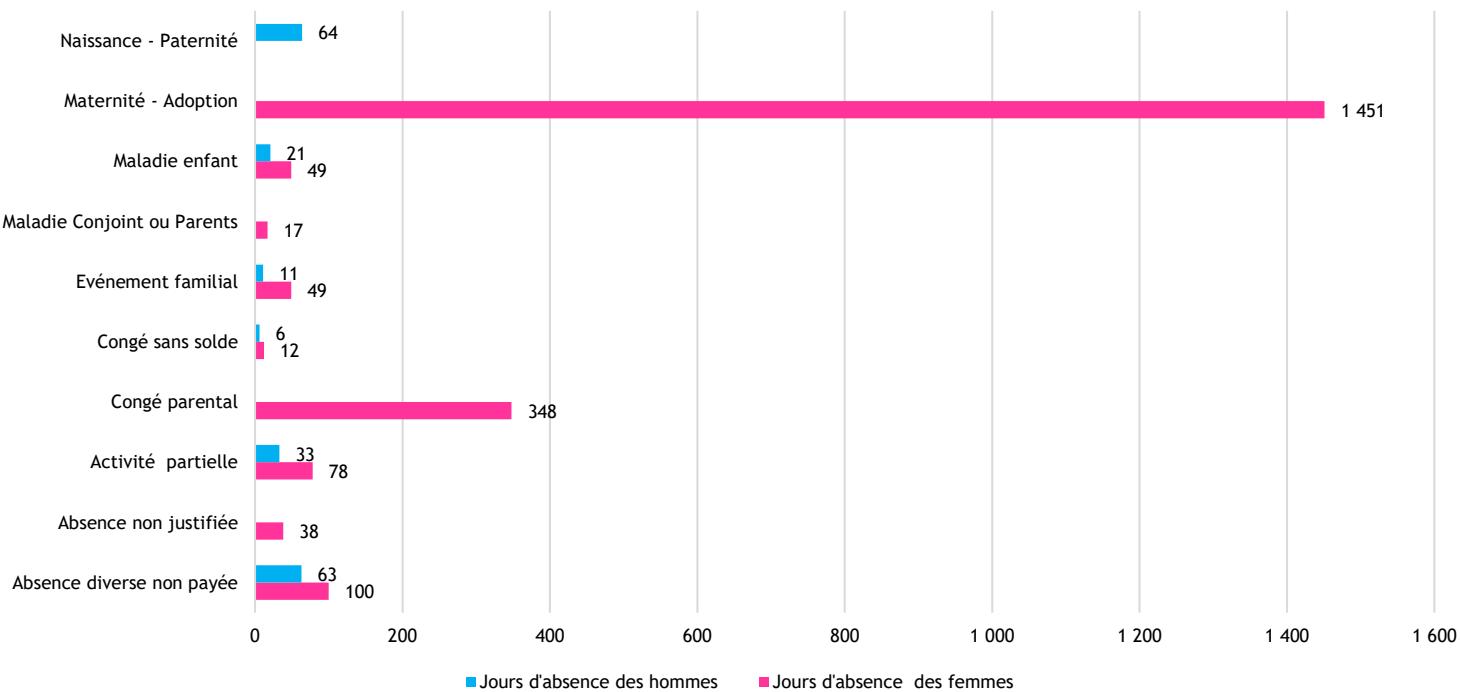
	Femmes		Hommes		Totaux		
	Jours d'absence	Femmes absentes	Jours d'absence	Hommes absents	Total jours d'absence	Total salariés absents	% Jours
Absence diverse non payée	100	5	63	3	163	8	6,97%
Absence non justifiée	38	3			38	3	1,62%
Activité partielle	78	3	33	1	111	4	4,74%
Congé parental	348	3			348	3	14,87%
Congé sans solde	12	6	6	1	18	7	0,77%
Événement familial	49	14	11	4	60	18	2,56%
Maladie Conjoint ou Parents	17	8			17	8	0,73%
Maladie enfant	49	36	21	15	70	51	2,99%
Maternité - Adoption	1 451	15			1 451	15	62,01%
Naissance - Paternité			64	5	64	5	2,74%
Total	2 142	93	198	29	2 340	122	100,00%

Les mesures issues des accords d'entreprise portant sur les absences rémunérées « enfants malades ou parents-conjoint malades ont été appliquées : 51 salariés (pour 70 absences) ont bénéficié de l'accord d'entreprise « absences enfant malade » et huit professionnels (pour 17 absences) de l'accord « parent-conjoint maladie ». L'hôpital de jour l'Oiseau Lyre en est toujours l'établissement le plus utilisateur.

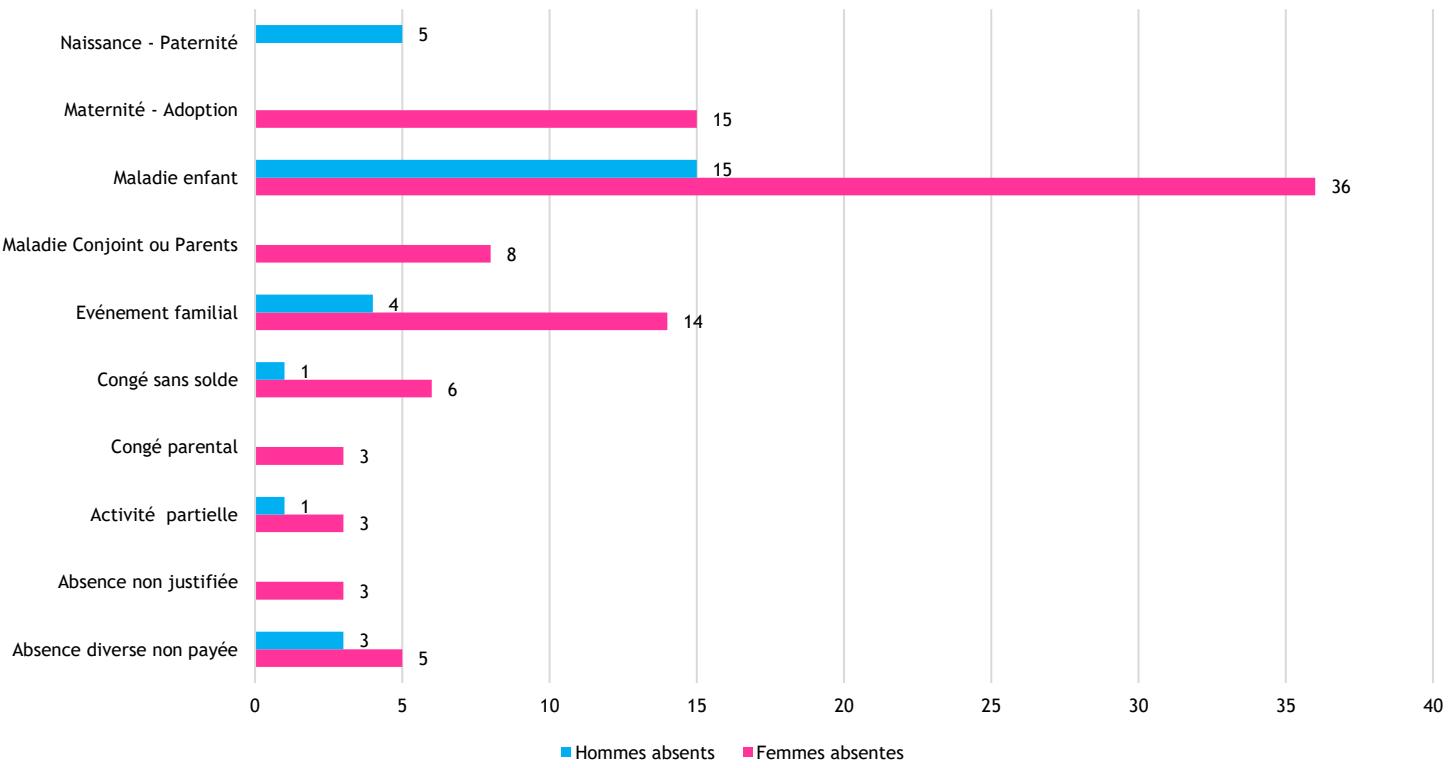
Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'année dernière qui indiquait 93 jours d'absence « enfants malades » et 22 « conjoint/parent malade). Le télétravail généralisé pour tous les métiers qui le permettaient et qui a été mis en œuvre à l'occasion du premier confinement en est probablement l'une des raisons.

	Absence div. non payée	Absence non justifiée	Activité partielle	Congé parental	Congé sans solde	Événem. familial	Maladie Conj. ou parents	Maladie enfant	Maternité	Naissance - Paternité	Total
ARI Insertion					5		1				6
ASAIS					3	1	2			14	20
Direction Générale						1					1
Intervalle	44		299		16		10	272	11	652	
Le Relais					1		2				3
L'Oiseau Lyre	36		15		2	5	5	20	56		139
Millefleurs	26	2	38	49		24	8	16	437	25	625
Plein Air	25						4	159			188
Saint-Denis	32	36	58		16	6	2	7	461	14	632
Villa Flore							8	66			74
Total	163	38	111	348	18	60	17	70	1 451	64	2 340

### Répartition des jours d'absence



### Nombre de salariés absents, par motif

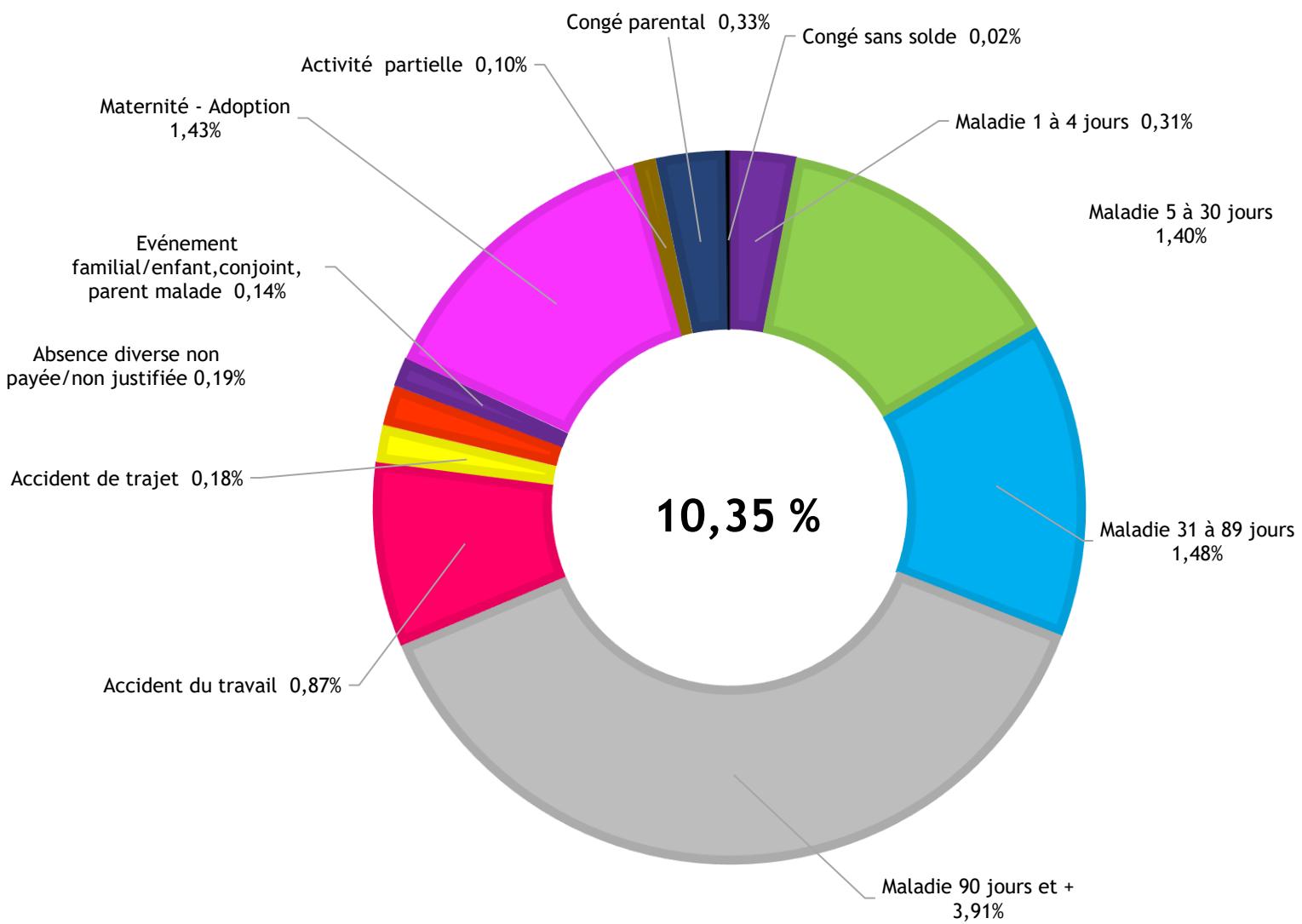


## Le taux d'absentéisme global en hausse

Si l'on considère toutes les absences maladie, les accidents du travail ou de trajet, les congés familiaux, les absences injustifiées, les congés maternité-paternité-adoption et l'activité partielle, le taux d'absentéisme est de 10,35%, supérieur de 2,25 points par rapport à 2019 (8,13% et 6,88% en 2018).

La moitié de ce taux est dû aux absences maladie de longue durée (5,39%). A noter, la part importante et en forte augmentation des absences pour maternité/paternité/naissance en 2020 qui représente un taux d'absentéisme de 1,43%.

### Les taux d'absentéisme par motif d'absence



En prenant en compte l'ensemble des absences (hors formation et délégations) 10 998 journées d'absence ont été comptabilisées, soit une augmentation de 30,65% par rapport à 2019, année qui avait elle-même connu une augmentation de 16% par rapport à 2018. Tout comme l'année dernière, cette augmentation est essentiellement liée aux absences de longues durées, aux jours d'absence liée aux accidents de travail et de trajet, et au jours d'absence pour raison de maternité également en forte hausse en 2020.

	Total jours d'absence	Taux d'absentéisme par motif
Maladie 1 à 4 jours	331	0,31%
Maladie 5 à 30 jours	1 489	1,40%
Maladie 31 à 89 jours	1 574	1,48%
Maladie 90 jours et +	4 158	3,91%
Accident du travail	920	0,87%
Accident de trajet	186	0,18%
Absence diverse non payée/non justifiée	201	0,19%
Événement familial/enfant, conjoint, parent malade	147	0,14%
Maternité - Adoption	1 515	1,43%
<b>Sous-total 1</b>	<b>10 521</b>	<b>9,91%</b>
Activité partielle	111	0,10%
Congé parental	348	0,33%
Congé sans solde	18	0,02%
<b>Sous-total 2</b>	<b>477</b>	<b>0,45%</b>
<b>Total général</b>	<b>10 998</b>	<b>10,35%</b>

*Tous motifs d'absence confondus, un salarié est absent, en moyenne, 37,79 jours en 2020.*

## les Instances Représentatives du Personnel

Au 31 décembre 2020, le Comité Social et Economique arrive à mi-mandat.

Malgré les deux confinements de 2020, les onze réunions plénières programmées se sont déroulées soit sur sites, soit à distance en visioconférence.

Le nombre d'heures de délégation a baissé de 26 % par rapport à l'année précédente.

En raison de la crise sanitaire, l'assemblée générale des salariés n'a pas pu se dérouler. En revanche, les réunions « Droit d'expression des salariés » ont pu se dérouler.

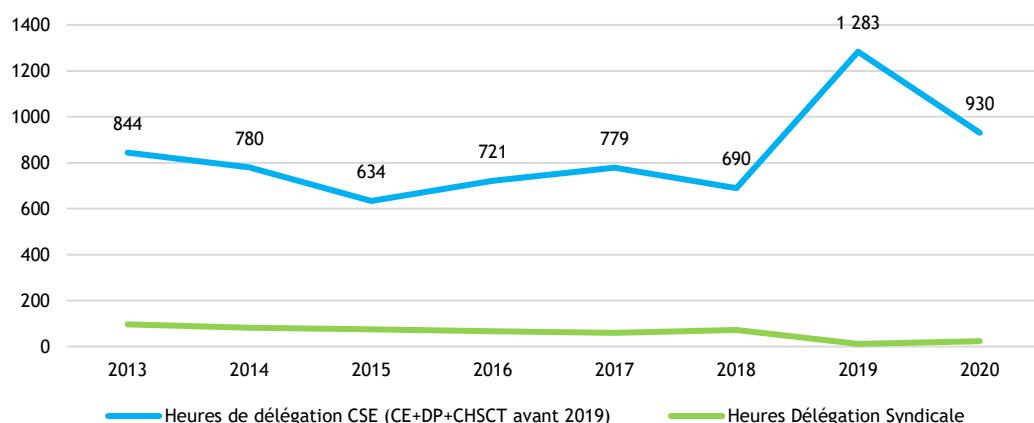
24 heures ont été consacrées aux réunions avec la déléguée syndicale pendant lesquelles plusieurs thèmes de négociation ont donné lieu à la signature d'accords d'entreprise :

- Un accord actant pour cinq années la prise en charge par l'employeur de la totalité de la cotisation socle de la couverture « frais de santé »,
- une campagne de vaccination antigrippale facilitée avec l'embauche de deux médecins qui se sont rendus sur tous les sites de l'ARI.

*Le forfait « mobilités durables » a fait l'objet d'échanges qui se sont concrétisés au début de l'année 2021 par la rédaction d'un accord d'entreprise effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2021.*

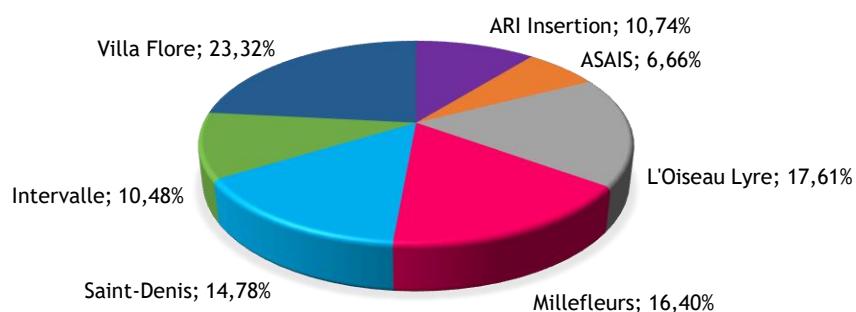
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Heures de délégation CSE (CE+DP+CHSCT avant 2019)	844	780	634	721	779	690	1 283	930
Heures Délégation Syndicale								
Totaux	941	862	709	787	839	762	1 295	954

Evolution des heures de délégation



Comme cela était le cas en 2019, à l'exception du Relais (pas d'élu) et du DITEP Plein Air (aucune délégation posée), tous les établissements et services ont comptabilisé des heures de délégation. Le DITEP Villa Flore concentre près d'un quart des heures de délégation : avec le départ de certains membres titulaires, les trois représentants élus de la Villa Flore ont pris en charge les missions des membres absents ou démissionnaires.

Répartition des heures de délégation par établissement/service



## les accords d'entreprise en cours en 2019

### Les mesures salariales

- ⊕ **Servitudes d'internat** : lorsque, dans l'emploi du temps du salarié, un service est réalisé au-delà de 20 heures.
- ⊕ **Autorisations d'absence** :
  - Enfant malade : maintien de la rémunération durant la 1<sup>ère</sup> journée - Trois absences autorisées et payées dans l'année (absences non consécutives).
  - Parent/conjoint malade : idem  
*Dans les deux cas, un justificatif médical est à fournir - Nombre d'absences porté à cinq dans le cas de maladie chronique ou de situation de handicap.*
  - Extensions des mesures conventionnelles en cas de décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin, enfant, parent, grand parent, petit enfant, frère, sœur, beau parent du salarié : cinq jours d'absence autorisés, posés dans la quinzaine de l'évènement.
- ⊕ **Transferts**

Une prime **annuelle** de 30 points est accordée en cas de transfert de deux jours et plus.  
Un point supplémentaire est octroyé à partir du 3<sup>ème</sup> jour de transfert.  
Chaque journée de transfert génère sept heures de récupération, programmées lors de la rédaction du projet de camp et intégrées dans l'annualisation.
- ⊕ **Maintien du salaire net** pendant 15 jours en cas de maladie des salariés en CDI ou CDD de six mois ou plus, comptant moins d'une année d'ancienneté.
- ⊕ **Subrogation en cas de maladie d'une durée supérieure à 90 jours** (si l'absence est indemnisée par l'organisme de prévoyance complémentaire). Cette disposition vaut pour les salariés en CDI ou en CDD de six mois et plus.
- ⊕ **Maintien des cotisations retraite** (parts employeur et salarié), à hauteur de 0.25 ETP maximum, pour les salariés âgés de plus de 57 ans souhaitant réduire leur temps de travail.
- ⊕ **Maintien des droits à congés annuels** des salariés revenant d'un congé parental.  
Grilles conventionnelles concernées :  
Agent de service intérieur - Ouvrier qualifié - Agent technique - Agent de bureau - Agent administratif et Agent administratif principal
- ⊕ **Forfait « Mobilité durables »** : 200 euros versés à tout salarié s'engageant à utiliser au moins une fois par semaine un mode de transport dit « vertueux ».

### Les accords d'entreprise

- ⊕ **Droit à la déconnexion** - Livret de bonnes pratiques
- ⊕ **Mise en place du télétravail**
- ⊕ **Droit d'expression des salariés** (Lois Auroux) : après le constat selon lequel très peu de professionnels participaient aux réunions, l'accord signé indique :
  - une réunion par an entre les salariés (hors cadres de direction) dans chacun des établissements et services ;
  - une réunion par an, sous la forme d'une Assemblée Générale, lors du 2<sup>ème</sup> semestre, avec les directions. Celle-ci se déroule en deux phases :
    - ✓ un temps consacré aux questions soulevées lors de la réunion entre salariés ;
    - ✓ un temps réservé à une thématique proposée par les membres du CSE.
- ⊕ **Egalité Hommes Femmes 2018-2021**

Trois thèmes sont portés sur l'accord :

  - l'articulation vie privée - vie professionnelle ;
  - la formation ;
  - les rémunérations.
- ⊕ **La mise en place du CSE et des représentants de proximité**
- ⊕ **L'accord de substitution et d'application de la Convention Collective du 15 mars 1966 pour le DITEP plein Air**
- ⊕ **La campagne de vaccination antigrippale**
- ⊕ **La négociation annuelle obligatoire 2020**
- ⊕ **La politique de formation et de sa mise en œuvre pour l'année 2021**
- ⊕ **La journée de solidarité 2021**