

**PROCÈS - VERBAL CSE MISSION LOCALE DE PARIS  
VENDREDI 17 FÉVRIER 2023**

**De 9h15 à 13h**

**Étaient Présents**

N. Garnier (DG), Francine Prigent-Mersch (DRH)

JP Revel (Secrétaire CSE), A.Robert, S.Duarte, Z.Horozian, M.Maman (DS CFDT), F.Villard, E.Aline, D.Naudon, P.Martel,

**Ordre du Jour :**

**Restitution expertise données sociales**

Présentation du rapport d'expertise par Diagoris –

Diagoris : Il y a une problématique liée à l'historique qui explique des allers-retours en matière d'obtention de données et de récupération des données sur les années précédentes.

FPrigent-Mersch : la ML a changé de logiciel de paie en 2020 on est passé de Sage à Cegid. Ce qui rend difficile les extractions.

Diagoris : Les données sur la formation ont été sollicitées également.

JP Revel : Je propose qu'il y ait une autre séance du CSE consacrée aux questions que soulève ce rapport qui est très complet et très dense. Il faudra que les élus ait le temps de solliciter la Direction sur des questions qui n'auraient pas été posées aujourd'hui.

Diagoris : Le plan du rapport est le suivant

- Évolution des effectifs
- Les mouvements du personnel
- Les conditions de travail 3.
- La rémunération

## **ÉVOLUTION DES EFFECTIFS & MOUVEMENT DU PERSONNEL**

Finally c'est en 2021 que l'effectif est le plus élevé. Il y a une phase de renforcement d'effectif.

Notamment sur conseillers, CISP, et animateurs GJ.

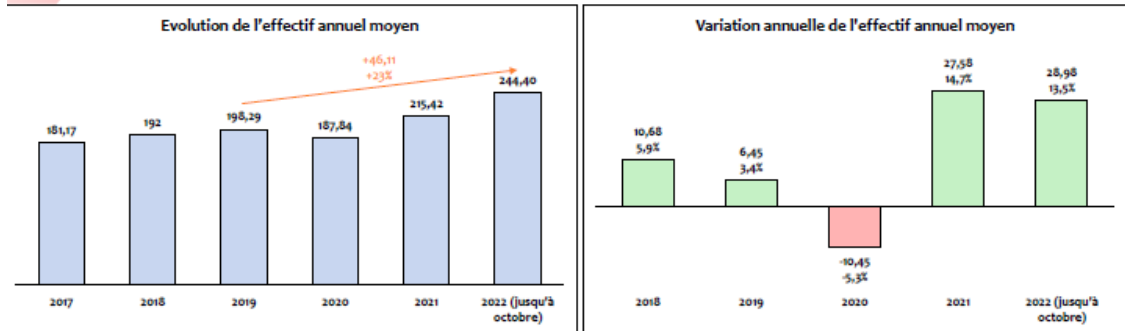
Il y a 47% de l'effectif dont l'activité est dirigée vers l'accompagnement des jeunes.

La question est de savoir comment distinguer ce qui s'occupe directement des jeunes et de bout en bout.

NGarnier : il y a d'autres postes qui contribuent à l'accompagnement des jeunes.

JPREvel : il faut pouvoir distinguer la part des conseillers qui sont en face à face avec les jeunes, conseillers socle, animateurs CEJ, Conseillers PRIJ, y compris chargés d'accueil etc..

**EVOLUTION DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN :  
UN EFFECTIF ADAPTE AU NIVEAU D'ACTIVITE ?**



- L'effectif annuel moyen s'établit à 215 en 2021 contre 188 l'année précédente, en hausse de 15%.
- Entre janvier et octobre 2022, l'effectif moyen est de 244.
- Entre 2018 et 2022, la variation moyenne est de 6,4%.
- Entre 2019 et octobre 2022, le nombre de jeunes accompagnés par la MLP augmente chaque année et à fin 2021, le nombre de conseillers accompagnant les jeunes (insertion, ISP, animateur GJ) représente 47% de l'effectif en CDI.

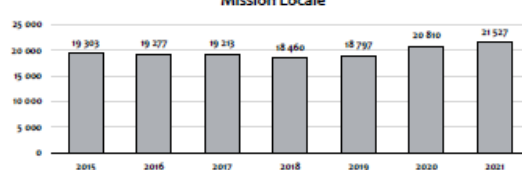
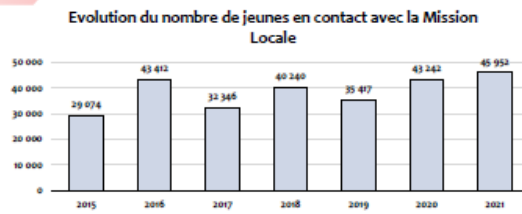
contact@diagoris.fr

DOCUMENT CONFIDENTIEL

11

Les embauches ont été effectuées. La question est de savoir si ces effectifs sont suffisants pour assurer l'activité et si cela répond aux besoins. Le public doit avoir un service de qualité la plus complète. L'activité est en progression en 2021.

**RAPPEL :  
L'ACTIVITE PROGRESSE AVEC LA HAUSSE DES DISPOSITIFS**



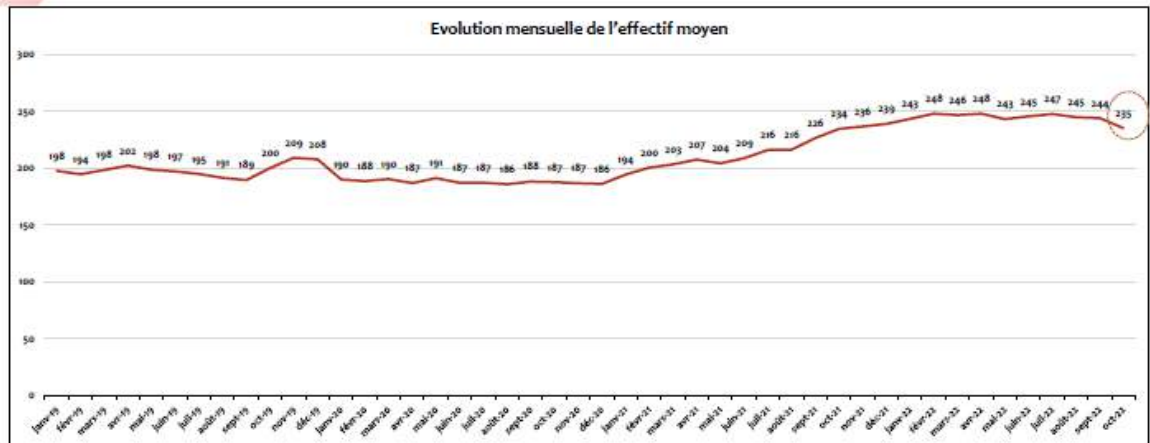
- Le nombre de jeunes en contact avec la Mission Locale s'élève à 45 952 en 2021, en hausse de 2 710 par rapport à 2020 (+6,3%), et de 58% comparé à 2015.
- En 2021, 9 529 jeunes ont été accueillis pour la première fois par la Mission Locale contre 8 621 l'année précédente, il s'agit d'un écart de 908 (+10,5%). Comparé à 2015, l'écart est de 428 (+5%).
- Le nombre de jeunes accompagnés en 2021 est de 21 527 contre 20 810 en 2020, il a augmenté de 717 (+3,4%) et de 2 224 comparé à 2015 (+12%).

**DIAGORIS**  
Cabinet d'Expertise comptable  
42 Rue de Valenciennes  
75006 Paris  
Tél : 01 42 17 14 15  
Fax : 01 42 17 14 16  
contact@diagoris.fr

DOCUMENT CONFIDENTIEL

12

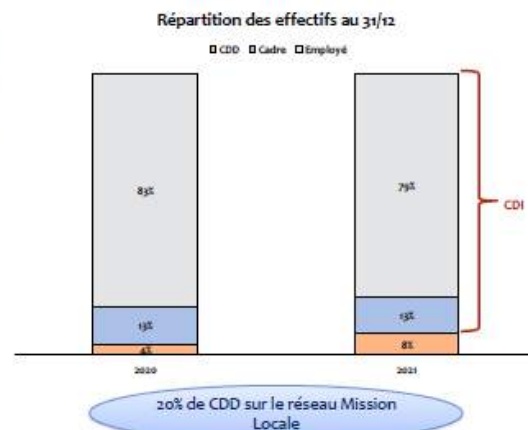
## EVOLUTION MENSUELLE DE L'FFECTIF MOYEN ENTRE JANVIER 2019 ET OCTOBRE 2022



## UNE HAUSSE DES EFFECTIFS AU 31/12/2021 POUR ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX PROJETS DE LA MLP : RECOURS ACCRU AUX EMPLOIS TEMPORAIRES...

Effectif au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
CDD	7	19	12	171,4%
Employé	7	19	12	171,4%
CDI	175	220	45	25,7%
Cadre	24	30	6	25,0%
Employé	151	190	39	25,8%
<b>Total général</b>	<b>182</b>	<b>239</b>	<b>57</b>	<b>31,3%</b>

- L'effectif au 31/12/2021 s'établit à 239 contre 182 l'année précédente, en hausse de 57 personnes, soit +31%.
- Bien qu'en-deçà de la moyenne sur le réseau Mission Locale, la part des CDD à la MLP est passée de 4% en 2020 à 8% en 2021 avec 19 CDD. Sur l'effectif employé, les CDD représentent désormais 9%.
- L'effectif en CDI s'établit à 220 en 2021, il a augmenté d'environ 26% dont +25% de cadres et quasiment +26% d'employés.



FPrigent-Mersch : Le taux de CDD est de moins de 3%.

## L'EFFECTIF EN CDI AU 31/12 PAR NIVEAU :

UN EFFECTIF DOUBLÉ CHEZ LES CADRES AU NIVEAU 16

UN RENFORCEMENT DES EMPLOYÉS AU NIVEAU 11 ET 12

Il s'agit d'une chargée de filière

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20	Effectif CDI au 31/12	2020	2021
<b>cadre</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>36,8%</b>	<b>cadre</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>
15	16	20	4	25,0%	15	9%	9%
16	3	6	3	100,0%	16	2%	3%
<b>employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>	<b>employé</b>	<b>89%</b>	<b>88%</b>
5	1	1	0	0,0%	5	1%	0%
6	3	0	-3	-100,0%	6	2%	0%
7	11	17	6	54,5%	7	6%	8%
10	4	5	1	25,0%	10	2%	2%
11	14	26	12	85,7%	11	8%	12%
12	86	103	17	19,8%	12	4%	7%
13	9	13	4	44,4%	13	5%	6%
14	27	28	1	3,7%	14	15%	13%
15	1	1	0	0,0%	15	1%	0%
<b>Total général</b>	<b>175</b>	<b>220</b>	<b>45</b>	<b>25,7%</b>	<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- L'effectif au 31/12/2021 des cadres a augmenté de 7 personnes dont +4 au niveau 15 et +3 au niveau 16.
- Le nombre d'employés est à la hausse de 39 dont :
  - +19 au niveau 12;
  - +13 au niveau 11 ;
  - et +5 au niveau 7.

## L'EFFECTIF AU 31/12 PAR EMPLOI - LES EMPLOYÉS

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>Employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>
5	1	1	0	0,0%
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
6	3	0	-3	-100,0%
Assistant ville de Paris	1	0	-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil et administratif	2	0	-2	-100,0%
7	11	17	6	54,5%
Chargé(e) d'accueil	6	8	2	33,3%
Chargé(e) d'accueil et administratif	4	5	1	25,0%
Assistant(e) administratif	1	2	1	100,0%
Chargé(e) Accueil et Animation	1	2	1	100,0%
10	4	5	1	25,0%
Assistant(e) de gestion	2	3	1	50,0%
Assistant(e) de direction	1	1	0	0,0%
Technicien informatique	1	1	0	0,0%
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
11	14	26	12	85,7%
Conseiller(e) en insertion	5	13	8	160,0%
Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	1	7	6	600,0%
Assistant(e) de gestion	1	1	0	0,0%
Chargé(e) d'accueil comptable	1	1	0	0,0%
Conseiller	1	1	0	0,0%
Contrôleur de gestion Opérationnel	1	1	0	0,0%
Gestionnaire de paie	1	1	0	0,0%
Animateur(trice) AREP	1	0	-1	-100,0%
Assistant(e) administratif	1	0	-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil et administratif	1	0	-1	-100,0%
Technicien informatique	1	0	-1	-100,0%

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>2</b>	<b>86</b>	<b>103</b>	<b>17</b>	<b>19,8%</b>
Conseiller(e) en insertion	57	64	7	12,3%
Conseiller(e) Animateur (trice) CJ	16	16	0	0,0%
Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	3	6	3	100,0%
Conseiller	17	5	-12	-70,6%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	1	4	3	300,0%
Chargé(e) de mission linguistique	1	2	1	100,0%
Conseiller(e) multi sites	2	2	0	0,0%
Conseiller(e) Obligation de Formation	1	2	1	100,0%
Chargé(e) de Mission Formation	1	1	0	0,0%
Conseiller(e) PRU	1	1	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	4	1	-3	-75,0%
Formatrice CJ	1	1	0	0,0%
<b>3</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11,1%</b>
Correspondant(e) emploi	7	10	3	42,9%
Développeur de l'alternance	2	2	0	0,0%
Conseiller	1	1	0	0,0%
<b>4</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Chargé(e) de filière	3	3	0	0,0%
Chargé(e) de projet compétences	1	2	1	100,0%
Conseiller(e) en insertion	3	2	-1	-33,3%
Correspondant(e) emploi	3	2	-1	-33,3%
Chargé(e) de communication	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet évaluation	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet Développement et partenariats	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet éducation nationale	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet engagement citoyen	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet ESIC	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet évaluation	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet Intranet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet logement, culture, mobilité	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet lutte contre les exclusions	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet prévention santé	1	1	0	0,0%
Conseiller	1	1	0	0,0%
Conseillère CJ	1	1	0	0,0%
Coordinateur (trice) CJ	1	1	0	0,0%
Coordinateur(trice) des dispositifs emploi	2	1	-1	-50,0%
Coordinateur(trice) Dynamique Insertion	1	1	0	0,0%
Professionnelle	1	1	0	0,0%
Coordinateur emploi	1	1	0	0,0%
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet entrepreneurat	1	0	-1	-100,0%
Coordinateur(trice) PRU	1	0	-1	-100,0%
<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Chargé(e) de filière	1	1	0	0,0%

## L'EFFECTIF CDI AU 31/12 PAR ÉTABLISSEMENT (1/2)

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	%	Var 21/20
<b>AVENIR</b>	17	22	5	29,4%	
Cadre	1	2	1	100,0%	
Employé	16	20	4	25,0%	
<b>CENTRE</b>	20	23	3	15,0%	
Cadre	2	2	0	0,0%	
Employé	18	21	3	16,7%	
<b>EST</b>	18	22	4	22,2%	
Cadre	1	1	0	0,0%	
Employé	17	21	4	23,5%	
<b>GARANTIE JEUNES 12</b>	1	1	0	0,0%	
Cadre	1	1	0	0,0%	
Employé	0	0	0	0,0%	
<b>GARANTIE JEUNES 13</b>	18	29	11	61,1%	
Cadre	1	2	1	100,0%	
Employé	17	27	10	58,8%	

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	%	Var 21/20
<b>GARANTIE JEUNES 15</b>	4	2	-2	-50,0%	
Cadre	2	1	-1	-50,0%	
Employé	2	1	-1	-50,0%	
<b>HAUTS MESNIL</b>	14	19	5	35,7%	
Cadre	1	2	1	100,0%	
Employé	13	17	4	30,8%	
<b>MILORD</b>	18	24	6	33,3%	
Cadre	1	2	1	100,0%	
Employé	17	22	5	29,4%	
<b>QUAI DE LA LOIRE</b>	50	57	7	14,0%	
Cadre	9	13	4	44,4%	
Employé	41	44	3	7,3%	
<b>SOLEIL EST</b>	15	22	7	46,7%	
Cadre	1	1	0	0,0%	
Employé	14	21	7	50,0%	
<b>Total général</b>	175	220	45	25,7%	

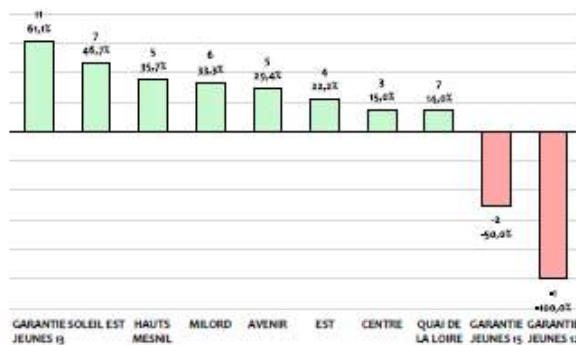
- L'effectif des CDI au 31/12/2021 est à la hausse pour quasiment l'ensemble des établissements, notamment les employés.
- On note une hausse de 11 personnes (+61%) pour l'établissement Garantie Jeunes 13 et +7 personnes pour Soleil Est.



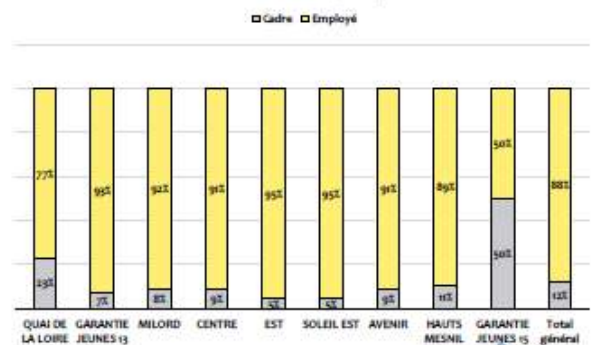
Cabinet d'expertise comptable  
43 rue de Rennes  
75006 Paris

## L'EFFECTIF CDI AU 31/12 PAR ÉTABLISSEMENT (2/2)

La variation de l'effectif CDI au 31/12 par établissement entre 2020 et 2021



Structure de l'effectif CDI au 31/12/2021 par qualification et établissement (en %)



Rappel : il s'agit de 2 CDI



Cabinet d'expertise comptable  
43 rue de Rennes  
75006 Paris  
Tél : 01 43 17 04 15  
E-mail : info@ecp.fr



**PYRAMIDE DES ÂGES AU 31/12/2021 :**  
UNE MOYENNE D'ÂGE DE 44 ANS

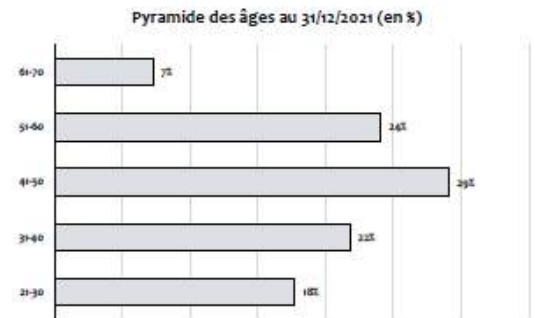
Effectif au 31/12/2021 - CDI	Cadre	Employé	Total général
21-30		39	39
31-40	1	47	48
41-50	14	50	64
51-60	8	45	53
61-70	3	13	16
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>194</b>	<b>220</b>

Effectif au 31/12/2021 - CDI	Cadre	Employé	Total général
21-30		20%	18%
31-40	4%	24%	22%
41-50	54%	26%	29%
51-60	31%	23%	24%
61-70	12%	7%	7%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Moyenne d'âge	Cadre	Employé	Total général
	50	43	44



- La majorité de l'effectif en CDI au 31/12/2021 a un âge compris entre 41 et 50 ans, on en compte 29%.
- 7% de l'effectif a plus de 60 ans.
- 18% de l'effectif a moins de 30 ans.
- La moyenne d'âge s'établit à 44 ans.

Cabinet d'Expertise Comptable et Fiscal de Paris

**DES DÉPARTS À LA RETRAITE À ANTICIPER SUR LE CŒUR DE MÉTIER ...**

Départs à la retraite à anticiper	60	61	62	63	64	66	68	Total général	Effectif CDI au 31/12/21	En %
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes		1						1	5	20%
Chargé(e) de projet logement, culture, mobilité	1							1	1	100%
Conseiller(e) en insertion	1	1	1	5	1	1	1	11	79	14%
Correspondant(e) emploi	2							2	12	17%
Développeur de l'alternance		1						1	2	50%
Directeur(trice) Général(e)					1			1	2	50%
Responsable départemental du parrainage			1					1	1	100%
Responsable extranet				1	1			2	2	100%
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>220</b>	<b>9%</b>

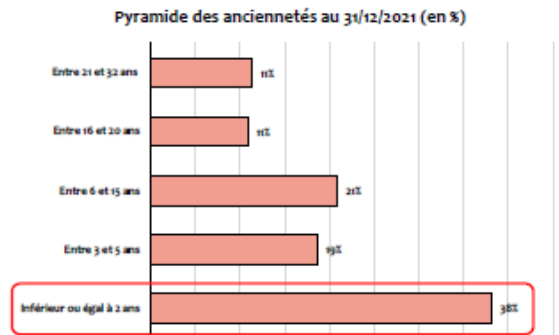
Il s'agit d'un employé et un cadre

- Au 31/12/2021 on compte 20 personnes ayant au moins 60 ans.
- Il s'agit de 9% de l'effectif en CDI au 31/12/2021.
- On précise que 14% des conseillers en insertion en CDI au 31/12/2021 ont au moins 60 ans.

## PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS AU 31/12/2021 : UNE ANCIENNETÉ MOYENNE DE 8 ANS QUI MASQUE LA FORTE PROPORTION DES PETITES ANCIENNETÉS

Effectif au 31/12/2021 - CDI	cadre	employé	Total général
Inférieur ou égal à 2 ans	8	76	84
Entre 3 et 5 ans	5	36	41
Entre 6 et 15 ans	3	43	46
Entre 16 et 20 ans	4	20	24
Entre 21 et 32 ans	6	19	25
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>194</b>	<b>220</b>

Effectif au 31/12/2021 - CDI	cadre	employé	Total général
Inférieur ou égal à 2 ans	31%	39%	38%
Entre 3 et 5 ans	19%	19%	19%
Entre 6 et 15 ans	12%	22%	21%
Entre 16 et 20 ans	15%	10%	11%
Entre 21 et 32 ans	23%	10%	11%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>8</b>



- Un peu plus de la majorité de l'effectif au 31/12/2021 a maximum 5 ans d'ancienneté dont 38% avec maximum 2 ans d'ancienneté.
- 22% de l'effectif ont une ancienneté supérieure à 15 ans.
- L'ancienneté moyenne de l'effectif en 2021 est de 8 ans.

## LES ENTRÉES ET SORTIES PAR CONTRATS

RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS EN 2021 AVEC L'ACCÉLÉRATION DES RECRUTEMENTS...

Entrées par contrats	2019	2020	2021	Cumul
CDI	20	16	60	96
Hors CDI	26	25	44	95
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>191</b>

Sorties par contrats	2019	2020	2021	Cumul
CDI	16	31	33	80
Hors CDI	35	24	21	80
<b>Total général</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>160</b>

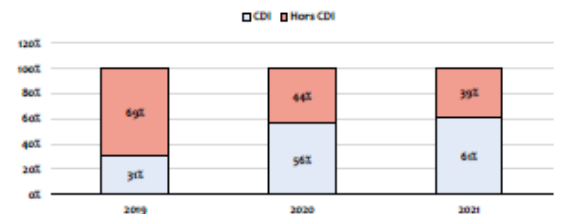
Ecart Entrées - Sorties	2019	2020	2021	Cumul
CDI	4	-15	27	16
Hors CDI	-9	1	23	15
<b>Total général</b>	<b>-5</b>	<b>-14</b>	<b>50</b>	<b>31</b>

- Le total des entrées s'établit à 104 en 2021 avec 60 CDI.
- Les sorties sont de l'ordre de 54 en 2021 avec 33 CDI.

Structure des entrées par contrats (en %)



Structure des sorties par contrat (en %)



**LES ENTRÉES ET SORTIES PAR EMPLOIS**  
... NOTAMMENT POUR LES CONSEILLERS EN INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Entrées et sorties par emplois	2019	2020	2021	Cumul Entrées	2019	2020	2021	Cumul sorties	2019	2020	2021	Entrées - Sorties
Assistant administratif	1	2	4	7	3	2	3	8	-2	0	1	-1
Assistant de gestion	1	1	3	4	0	1	1	2	0	0	2	2
Assistant financier	3	2	1	5	3	2	0	5	0	0	0	0
Assistant informatique		2	1	3	0	1	1	2	0	1	0	1
Autres		1	1	2	0	2	0	2	0	-1	1	0
Chargé d'accueil	10	8	8	26	13	14	6	33	-3	-6	2	-7
Chargé d'accueil et d'animation			9	9	0	0	4	4	0	0	5	5
Chargé de projet	1	2	5	8	2	3	3	8	-1	-1	2	0
Chargé d'information et de communication			2	2	0	0	2	2	0	0	0	0
Conseiller			1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			31	31	0	0	5	5	0	0	26	26
Conseiller niveau 1	9	5	13	27	10	5	7	22	-1	0	6	5
Conseiller niveau 2	14	17	19	50	13	20	18	51	1	-3	1	-1
Directeur			2	2	2	1	1	4	-2	-1	1	-2
Gestionnaire paie	3			3	3	0	0	3	0	0	0	0
Hors emploi repère			3	3	0	0	1	1	0	0	2	2
Responsable de secteur	4	1	2	7	2	3	2	7	2	-2	0	0
Assitant SG	1			1	0	-1	0	1	1	-1	0	0
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>191</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>160</b>	<b>-1</b>	<b>-14</b>	<b>50</b>	<b>31</b>

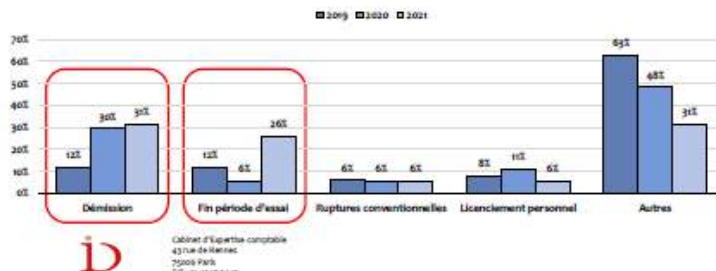
Dans « Autres » on retrouve : Assistant de services généraux, graphiste et femme de ménage

**UN NOMBRE DE DÉMISSIONS ET DE FINS DE PÉRIODES D'ESSAI QUI INTERROGE**

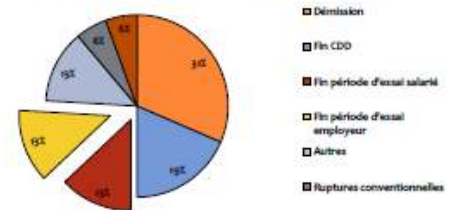
Sorties	2019	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20	Cumul
Démision	6	16	17	1	6,3%	39
Fin CDD	23	18	10	-8	-44,4%	51
Fin période d'essai salarié	1	1	7	6	-	9
Fin période d'essai employeur	5	2	7	5	-	14
Autres	7	5	7	2	40,0%	19
Ruptures conventionnelles	3	3	3	0	0,0%	9
Licenciement personnel	4	6	3	-3	-50,0%	13
Départ à la retraite	2	3	0	-3	-100,0%	5
<b>Total des sorties</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>159</b>

- Le nombre total des sorties est stable sur les deux années, il est de 54.
- Le principal motif de sorties en 2021 est la démission, on en compte 17 contre 16 l'année précédente.
- Les fins de CDD sont à la baisse de 44% en 2021.
- Les fins de périodes d'essai s'établissent au total à 14, dont 50% à l'initiative du salarié.

Evolution des taux de départs par motifs (en %)



Répartition des motifs de départs en 2021 (en %)



Diagoris : il y a eu beaucoup de démission et de fin de période d'essai à l'initiative des salariés.

NGarnier : En 2020/2021 il y a eu plus de moyens pour les missions locales, ce qui a entraîné plus de recrutements. Des salariés ont souhaité se rapprocher de leur domicile.

PMartel : ils ont trouvé de meilleures conditions de travail ailleurs en matière de salaire.



## ABSENCE DE TRAÇABILITÉ DES DÉTAILS SUR LES MOTIFS DE DÉPARTS DES ANNÉES PRÉCÉDENTES

Ruptures conventionnelles	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
Indemnité rupture conventionnelle	16 419	33 249	16 830	103%
Effectif concerné	3	3	0	0%

D'après la direction :

- Les ruptures conventionnelles concernent :
  - En 2021 : Un conseiller, un chargé de projet et directeur.
  - En 2020 : Deux assistants financiers et un responsable (cotation 15).
- Les indemnités de ruptures conventionnelles correspondent au calcul des indemnités de licenciement comme conclu dans l'accord d'entreprise.
- L'historique des demandes de ruptures conventionnelles n'est pas disponible. En 2022, il y a eu 5 demandes dont 3 qui ont été accordées.
- La procédure des ruptures conventionnelles : Les demandes sont remontées, des échanges sont établis avec la personne concernée, et après vient la prise de décision. Il s'agit du cas par cas, le coût de la RC peut être un frein pour accepter les demandes.

**D**  
DIAGORIS  
Cabinet d'expertise comptable  
43 rue de Valenciennes  
75006 Paris  
Tél : 01 42 17 04 15  
Fax : 01 42 17 04 16  
E-mail : contact@diagoris.fr

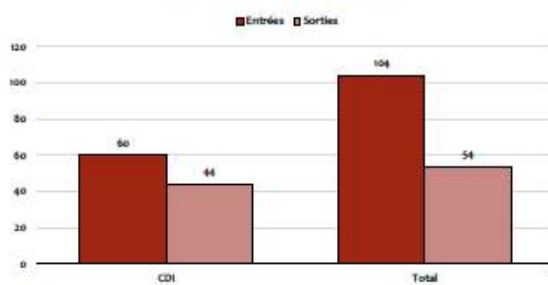
Sorties	2019	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20	Cumul
Démision	6	16	17	1	6,3%	39
Fin CDD	23	18	10	-8	-44,4%	51
Fin période d'essai salarié	1	1	7	6	-	9
Fin période d'essai employeur	5	2	7	5	-	14
Autres	7	5	7	2	40,0%	19
Ruptures conventionnelles	3	3	3	0	0,0%	9
Licenciement personnel	4	6	3	-3	-50,0%	13
Départ à la retraite	2	3	0	-3	-100,0%	5
<b>Total des sorties</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>159</b>

- Concernant les démissions, on en compte 17 en 2021 et 16 en 2020. D'après la direction :
  - Pas d'historique, il n'y avait pas de cartographie concernant la raison de ces démissions.
  - À ce jour : Il s'agit des évolutions ascendantes en dehors de l'association : absence d'évolution interne des salaires et mobilité géographique (départ en Provence, rapprochement de domicile).
- Concernant les fins de période d'essai à l'initiative du salarié, d'après la direction, c'est en lien avec la période covid et post-covid qui était très atypique.
- Pour les fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur, d'après la direction, la personne ne répond pas aux attentes du poste, on en compte 2 en 2022.

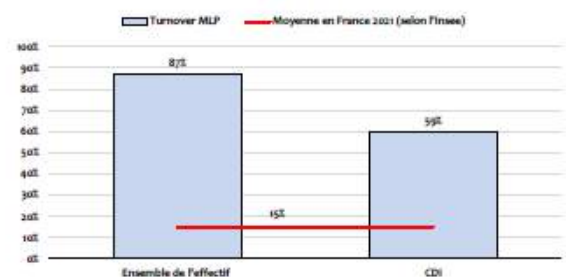
40

## UN TURNOVER ÉLEVÉ EN 2021, LARGEMENT SUPÉRIEUR À LA MOYENNE EN FRANCE

Les entrées et sorties en 2021



Turnover



- Le turnover calculé s'affiche à 87% pour l'ensemble de l'effectif et de 59% pour l'effectif en CDI.
- Le turnover moyen en France est de 15%.
- Le turnover de la MLP se retrouve en dessus de la moyenne de 72 points.

**D**  
DIAGORIS  
Cabinet d'expertise comptable  
43 rue de Valenciennes  
75006 Paris  
Tél : 01 42 17 04 15  
Fax : 01 42 17 04 16  
E-mail : contact@diagoris.fr

DOCUMENT CONFIDENTIEL

41

Diagoris :

Le turn-over a accéléré, en France le turn over moyen est de 15%, à la ML Paris il est de **87%**.

F.Prigent-Mersch : Il faut rappeler la définition du turn over : (entrées et sorties) / effectif au 31/12N-1. Le TO n'est intéressant qu'en période classique mais en période de croissance ou de diminution des effectifs, il faut regarder les taux d'entrées et de sorties.

## CONDITIONS DE TRAVAIL



- Le taux d'absentéisme s'affiche à 6% en 2021 contre 7% en 2020.
- On rappelle que l'année 2020 était marquée par la crise sanitaire.
- Le taux d'absentéisme oscille en 2021 entre 0% à SAF et 13% sur le Site Avenir.
- Le taux d'absentéisme moyen est de 4,7% en 2021 contre 6,3% l'année précédente.

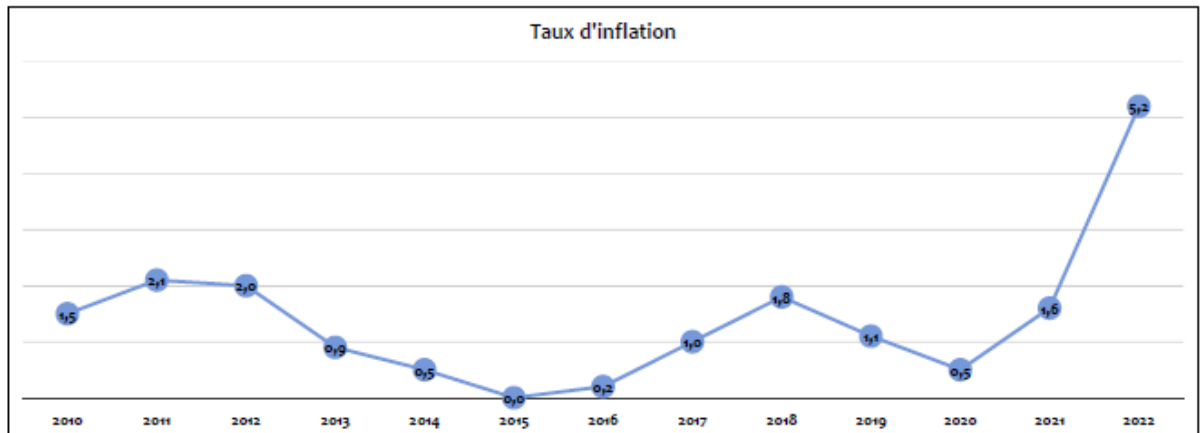
## L'ABSENTÉISME PAR SITE/SERVICE

Absentéisme	Nombre de jours d'absence (absentéisme)		Ecart 21/20	% Var 21/20	Taux d'absentéisme	
	2020	2021			2020	2021
Site Avenir	560	690	130	23%	11,5%	13,2%
Site Est	538	481	-57	-11%	14,6%	10,3%
Site Hauts de Ménil	327	421	94	29%	8,1%	9,4%
Site Milord	437	348	-89	-20%	8,3%	6,3%
Equipe publics spécifiques	310	343	33	11%	7,1%	6,0%
Site Soleil	142	286	144	101%	3,5%	6,0%
Equipe GJ	427	242	-185	-43%	10,6%	5,3%
Site Centre	180	147	-34	-19%	3,8%	3,0%
Direction activité	69	89	20	29%	2,5%	3,3%
Service inclusion	44	71	28	63%	2,5%	4,5%
Service compétences	6	68	62	-	0,4%	4,7%
Direction ESIO	0	28	28	-	0,0%	2,4%
Equipe multi-sites	48	28	-20	-42%	7,5%	7,8%
Service emploi	275	24	-251	-91%	9,8%	0,8%
Service technique	1	20	19	-	0,3%	5,0%
Service RH	3	14	11	-	0,6%	1,5%
Direction CIE	9	11	2	22%	0,9%	1,4%
Direction générale	21	10	-11	-52%	1,0%	0,4%
Equipe PRIJ	-	3	3	-	-	6,8%
Equipe GJ 15	118	1	-117	-99%	14,3%	1,2%
SAF	100	0	-100	-100%	19,5%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>3 615</b>	<b>3 325</b>	<b>-290</b>	<b>-8%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,0%</b>

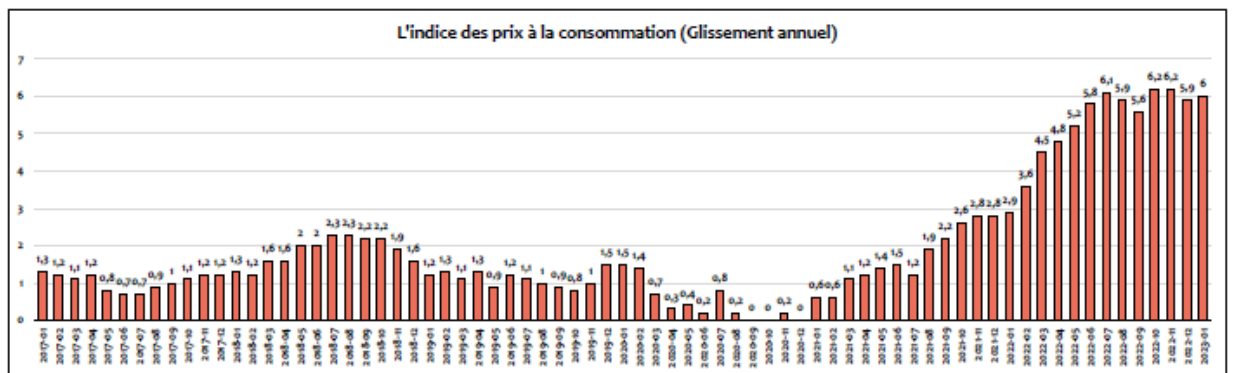
## RÉMUNÉRATIONS



**UNE SITUATION CONJONCTURELLE INQUIÉTANTE :  
EN FRANCE, L'INFLATION A ATTEINT SON PIC EN 2022**



**UNE SITUATION CONJONCTURELLE INQUIÉTANTE :  
L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION EST EN CROISSANCE CONTINUE DEPUIS 2021**



- Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé augmenterait de 7,0 % en janvier 2023, après +6,7 % en décembre. Sur un mois, il croîtrait de 0,4 %, après -0,1 % le mois précédent.

## PROMOTIONS



### LES PROMOTIONS :

#### 49 CHANGEMENTS DE COEFFICIENT EN 2021

Promotions	Nombre concerné	Variation moyenne du salaire de base
changements de coefficients	49	7%
dont changement de qualification	3	18%
dont changement de niveau	9	10%
dont changement d'intitulé d'emploi	14	13%
changements de coefficients uniquement	31	5%

Salaire de base moyen	Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>avec changement de qualification et de niveau</b>	<b>3</b>	<b>2 517</b>	<b>2 963</b>	<b>446</b>	<b>18%</b>
Cadre	3	2 517	2 963	446	18%
<b>sans changements de qualification</b>	<b>46</b>	<b>2 492</b>	<b>2 640</b>	<b>148</b>	<b>6%</b>
Cadre	7	4 068	4 312	244	6%
Employé	39	2 209	2 340	131	6%
dont:					
avec changement de niveau	6	2 060	2 179	119	6%
sans changement de niveau	33	2 236	2 369	133	6%
<b>Total général</b>	<b>49</b>	<b>2 494</b>	<b>2 660</b>	<b>166</b>	<b>7%</b>

- On compte en 2021 un total de 49 changements de coefficients avec une variation moyenne de 7% du salaire de base.
- L'effectif ayant connu un changement de coefficient, de qualification et de niveau ont perçu une évolution de +18%.
- Un changement de coefficient ne signifie pas automatiquement à un changement de qualification, de niveau ou d'emploi. Mais, il signifie automatiquement une évolution du salaire de base correspondante au nombre de points.



### LES PROMOTIONS :

#### 12 CHANGEMENTS DE NIVEAUX EN 2021

Promotions 2021	Nombre concerné	Variation moyenne du salaire de base
Changements de niveau	12	8%
dont changement de qualification	3	18%
dont changement de coefficient	9	10%
dont changement d'intitulé d'emploi	7	10%
changements de niveau uniquement	1	0%

Salaire de base moyen	Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>Cadre (avec changement de qualif et coeff)</b>	<b>3</b>	<b>2 517</b>	<b>2 963</b>	<b>446</b>	<b>18%</b>
15	3	2 517	2 963	446	18%
<b>Employé</b>	<b>9</b>	<b>2 075</b>	<b>2 155</b>	<b>79</b>	<b>4%</b>
7	2	NC	NC	NC	3%
11	1	NC	NC	NC	10%
12	2	NC	NC	NC	2%
13	4	2 280	2 364	85	4%
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>2 186</b>	<b>2 357</b>	<b>171</b>	<b>8%</b>

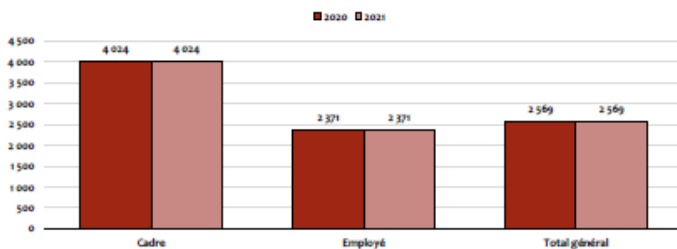
- On compte en 2021 un total de 12 changements de niveaux avec une variation moyenne de 8% du salaire de base.
- Les niveaux dans le tableau-dessus correspondent aux niveaux de l'année 2021.
- L'effectif ayant connu un changement de coefficient, de qualification et de niveau ont perçu une évolution de +18%.
- Un changement de niveau ne signifie pas automatiquement un changement de qualification, de coefficient d'emploi, ni d'évolution de salaire de base.

## ÉVOLUTION DE SALAIRE HORS PROMOTION ÉCHANTILLON DE 92 SALARIÉS

### HORS PROMOTIONS, LES SALAIRES DE BASE SONT GELÉS EN 2021 ...

Salaire de base moyen	Effectif permanent	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
Cadre	11	4 024	4 024	0	0%
Employé	81	2 371	2 371	0	0%
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>2 569</b>	<b>2 569</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Evolution du salaire mensuel moyen



- Le salaire de base moyen de l'échantillon permanent est de 2 569 € en 2020, stable en 2021.
- Chez les cadres, la moyenne est de 4 024 € sur les deux années.
- Chez les employés, elle s'élève à 2 371 €.

Diagoris : Entre 2020 et 2021 il y a eu gel des salaires. Les seules augmentations étaient dues aux promotions.

Ici l'étude a exclu l'indemnité d'ancienneté.

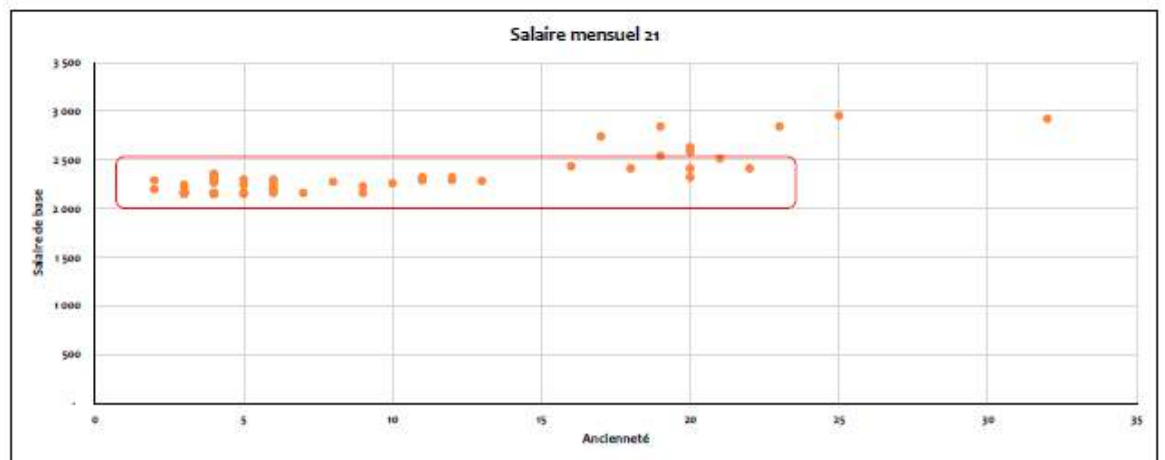
Constat : Avec 20 ans d'ancienneté on a le même salaire qu'un nouvel entrant.

F.Prigent-Mersch : Cette affirmation est à modérer, les salariés avec de l'ancienneté n'ont pas les salaires d'entrée de grilles de classifications



## ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE

### LE SALAIRE DE BASE PAR ANCIENNETÉ - NIVEAU 12 UNE ÉVOLUTION SIGNIFICATIVE DU SALAIRE DE BASE QU'À PARTIR DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ



### LE SALAIRE DE BASE MOYEN PAR EMPLOI

Salaire de base moyen	Effectif permanent	2020	2021	Écart 21/20 %	Var 21/20
Cadre	11	4 024	4 024	0	0%
Responsable de site	4	3 476	3 476	0	0%
Employé	81	2 371	2 371	0	0%
Chargé(e) de filière	3	2 623	2 623	0	0%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	5	2 406	2 406	0	0%
Conseiller(e) en insertion	35	2 400	2 400	0	0%
Conseiller	3	2 296	2 296	0	0%
Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	8	2 249	2 249	0	0%
Assistant(e) de gestion	3	2 189	2 189	0	0%
Chargé(e) d'accueil	5	1 783	1 783	0	0%
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>2 569</b>	<b>2 569</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



## ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021 ÉTUDE sur un échantillon de 88 personnes

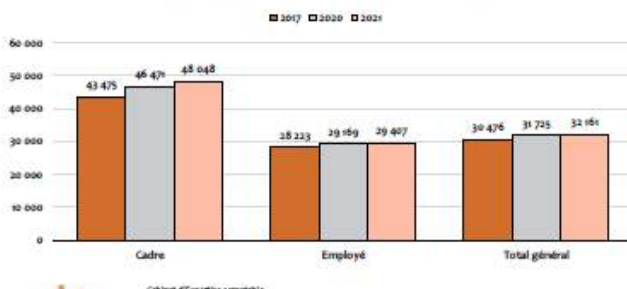
### AVANT PROPOS

- Notre analyse des rémunérations repose sur les salaires de base issus de la base non nominative du personnel fournie par votre direction.
- Pour notre analyse et à des fins de comparaison, nous avons sélectionné un effectif en CDI :
  - Permanent : Présent du 01/01/2017 au 31/12/2021 ;
  - À temps complet (horaire mensuel = 151,67 h) ;
- L'échantillon correspondant à ces critères ci-dessus s'établit à 88 personnes.
- Pour l'année 2017 nous disposons uniquement d'un livre de paie. Ce dernier contient les matricules mais ne précise pas la qualification, le niveau, l'emploi et le temps de travail de chaque matricule.
- Cette analyse peut être imparfaite mais démontre la tendance d'évolution du salaire de base sur 5 ans.
- NB : Afin de respecter la confidentialité sur les rémunérations individuelles, nous n'avons pas restitué les informations lorsque les effectifs d'une catégorie donnée étaient inférieurs à 3. Cependant, lorsque cela a été possible, nous avons opéré des regroupements par poste de façon à réunir un effectif suffisant pour communiquer l'information en respectant les critères de confidentialité.

### UNE ÉVOLUTION MOYENNE DE 5,5% DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021

Salaires de base moyen	Effectif permanent	2017	2020	2021	Ecart 21/17	% Var 21/17
Cadre	13	43 475	46 471	48 048	4 573	10,5%
Employé	75	28 223	29 169	29 407	1 184	4,2%
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>30 476</b>	<b>31 725</b>	<b>32 161</b>	<b>1 685</b>	<b>5,5%</b>

Evolution du salaire de base annuel moyen

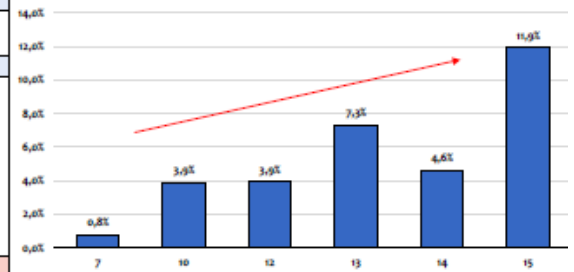


- Le salaire de base moyen est passé de 30,5 K€ en 2017 à 32,1 K€ en 2021, soit une hausse de 6%.
- Chez les employés, le salaire de base moyen a connu une évolution de +4,2%.
- Chez les cadres, l'évolution est de 10,5% entre les 5 années avec +4,6 K€.

**LE SALAIRE DE BASE MOYEN PAR NIVEAU :**

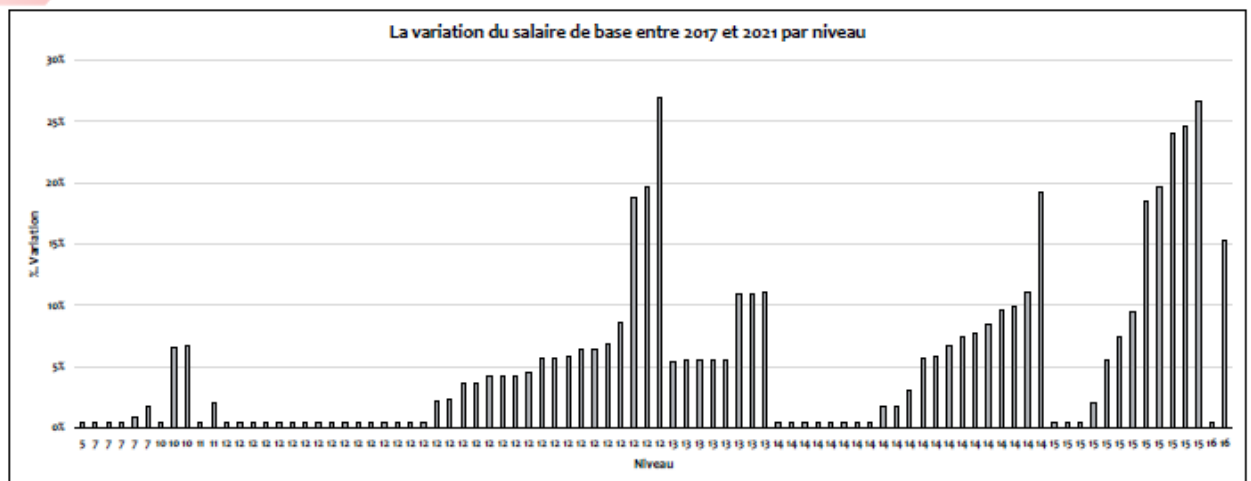
Salaire de base moyen	Effectif permanent	2017	2020	2021	Ecart 21/17	% Var 21/17
<b>Cadre</b>	<b>13</b>	<b>43 475</b>	<b>46 471</b>	<b>48 048</b>	<b>4 573</b>	<b>10,5%</b>
15	11	38 570	42 054	43 169	4 599	11,9%
16	2	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Employé</b>	<b>75</b>	<b>28 223</b>	<b>29 169</b>	<b>29 407</b>	<b>1 184</b>	<b>4,2%</b>
5	1	NC	NC	NC	NC	NC
7	5	21 567	21 731	21 731	164	0,8%
10	3	26 807	27 846	27 846	1 039	3,9%
11	2	NC	NC	NC	NC	NC
12	34	27 709	28 681	28 799	1 090	3,9%
13	8	28 272	29 060	30 345	2 073	7,3%
14	21	31 311	32 568	32 738	1 427	4,6%
15	1	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>30 476</b>	<b>31 725</b>	<b>32 161</b>	<b>1 685</b>	<b>5,5%</b>

La variation du salaire de base par niveau entre 2020 et 2021 (en %)



- Les variations moyennes du salaire de base entre 2017 et 2021 oscillent entre 0,8% (+164 €) pour le niveau 7 et 11,9% (+4,6 K€) pour le niveau 15.

**L'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE PAR NIVEAU ENTRE 2017 ET 2021**



**ANALYSE DU VARIABLE**

**LA PRIME DE RESPONSABILITÉ :**  
UNE PRIME QUI CONCERNE LES CADRES UNIQUEMENT

Prime responsabilité	Effectif primé		Ecart 21/20 % Var 21/20		Enveloppe		Ecart 21/20 % Var 21/20		Moyenne		Ecart 21/20 % Var 21/20	
	2020	2021			2020	2021			2020	2021		
CDI	12	11	-1	-8%	45 617	42 182	-3 435	-8%	3 801	3 835	33	1%
Cadre	12	11	-1	-8%	45 617	42 182	-3 435	-8%	3 801	3 835	33	1%
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>-1</b>	<b>-8%</b>	<b>45 617</b>	<b>42 182</b>	<b>-3 435</b>	<b>-8%</b>	<b>3 801</b>	<b>3 835</b>	<b>33</b>	<b>1%</b>

- 11 personnes ont été concernées par la prime de responsabilité en 2021 contre 12 en 2020.
- L'enveloppe totale a baissé de 8%, elle est de l'ordre de 42,2 K€.
- La moyenne s'affiche à 3 835 € en 2021, à la hausse de 1% par rapport à 2020.
- L'effectif concerné se constitue uniquement des cadres, notamment les directeurs.

**ETAT DES LIEUX :**

Effectif primé	Prime d'ancienneté		% Var 21/20	PRIME SUJETION		% Var 21/20	PRIME MISSION		% Var 21/20	PRIME RESPONSA		% Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
CDD	6	2	-67%	6	3	-50%			-			-
employé	6	2	-67%	6	3	-50%			-			-
CDI	196	202	3%	49	50	2%	11	12	9%	12	11	-8%
cadre	27	26	-4%	3	2	-33%	2	2	0%	12	11	-8%
employé	169	176	4%	46	48	4%	9	10	11%			-
<b>Total général</b>	<b>202</b>	<b>204</b>	<b>1%</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>-4%</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>-8%</b>

Enveloppe par prime	Prime d'ancienneté		% Var 21/20	PRIME SUJETION		% Var 21/20	PRIME MISSION		% Var 21/20	PRIME RESPONSA		% Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
CDD	1 530	NC	NC	3 125	1 031	-67%	0		-	0		-
employé	1 530	NC	NC	3 125	1 031	-67%	0		-	0		-
CDI	424 210	437 894	3%	44 827	42 231	-6%	12 004	23 766	98%	45 617	42 182	-8%
cadre	79 179	83 906	6%	4 122	2 748	-33%	934	5 771	518%	45 617	42 182	-8%
employé	345 031	353 988	3%	40 705	39 483	-3%	11 070	17 995	63%	0		-
<b>Total général</b>	<b>425 740</b>	<b>438 938</b>	<b>3%</b>	<b>47 952</b>	<b>43 262</b>	<b>-10%</b>	<b>12 004</b>	<b>23 766</b>	<b>98%</b>	<b>45 617</b>	<b>42 182</b>	<b>-8%</b>

Moyenne par prime	Prime d'ancienneté		% Var 21/20	PRIME SUJETION		% Var 21/20	PRIME MISSION		% Var 21/20	PRIME RESPONSA		% Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
CDD	153	NC	NC	312	344	10%	0		-	0		-
employé	153	NC	NC	312	344	10%	0		-	0		-
CDI	2 121	2 168	2%	224	845	-	60	1 980	-	228	3 835	-
cadre	2 933	3 227	10%	153	1 374	-	35	2 885	-	1 690	3 835	-
Employé	1 994	2 011	1%	235	823	-	64	1 799	-	0		-
<b>Total général</b>	<b>2 027</b>	<b>2 152</b>	<b>6%</b>	<b>228</b>	<b>816</b>	<b>-</b>	<b>57</b>	<b>1 980</b>	<b>-</b>	<b>217</b>	<b>3 835</b>	<b>-</b>

Tableau #10 - Primes et ancienneté

➤ L'analyse des primes concerne l'ensemble de l'effectif sur la base requise.

## **CONCLUSIONS :**

- Il y a eu renforcement effectif 2021
- Il va falloir anticiper les Départs en retraite
- Il faut veiller à la Fidélisation des effectifs
- Il y a eu Gel des salaires en 2020/2021

L'analyse de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de la Mission Locale de Paris fait ressortir plusieurs points :

- En 2021 l'effectif se renforce avec la hausse de l'activité et les effets des départs non remplacés sur les années précédentes.
- Le renforcement des effectifs se poursuit en 2022.
- La tendance est observée sur tous les sites mais dans des proportions disparates.
- Les questions qui se posent concernent la répartition des effectifs corrélativement aux besoins. A-t-on notamment pour chacun des sites le nombre d'accompagnateurs suffisants par rapport aux besoins ?
- La Mission locale de Paris bénéficie d'un effectif expérimenté avec de fortes anciennetés et des savoirs. Or 31% de l'effectif a plus de 50 ans et 9% a au moins 60 ans. De potentiels départs à la retraite sont à anticiper et la transmission des savoirs est à assurer.
- Avec les renouvellements d'effectifs récents et les départs antérieurs, la fidélisation des effectifs fait également partie des principaux challenges de l'association. 38% de l'effectif a maximum 2 ans d'ancienneté et le turn-over de l'association est élevé. Le phénomène concerne quasiment tous les corps de métiers en 2021 même si la rotation des effectifs ayant moins de 3 ans d'ancienneté est plus forte chez les cadres.
- Les fins de périodes d'essai atteignent un pic en 2021, ce qui alerte sur la qualité et les processus de recrutements et sur la fidélisation des effectifs. En effet les ruptures de fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur sont aussi nombreuses qu'à l'initiative des salariés sur l'année.
- Concernant les rémunérations, en 2021, le salaire de base était gelé. Les évolutions relevées étaient essentiellement le fait de promotions.
- Des efforts pour la reconnaissance de l'expérience par le salaire de base pourraient être envisagés. En prenant par exemple, le salaire de base des effectifs au niveau 12, on constate qu'il faut avoir plus de 15 ans d'ancienneté pour espérer avoir un salaire significativement plus élevé qu'un nouvel entrant.



### **1. Validation PV du CSE du 3 février 2023**

Adoption unanimité

### **2. Rappel calendrier**

Séance du 10 Mars 2023

Séance du 14 avril

### **3. Information sur le règlement intérieur**

Séance du 10 Mars 2023

### **4. Point CEJ et CEJ JR**

JPRével : Il y a toujours des problèmes de paiements. En ce moment pour ma part je reçois régulièrement des mails de jeunes qui me font part de retard de paiement.

Apparemment il y a des retards sur les paiements de janvier 2023 qui ne s'effectuent que le 8 voire le 16 février. Sachant que quand il est notifié « versé » sur imilo, ce n'est pas effectivement versé mais simplement « traité ».

Les relations avec les jeunes sont fondées sur les allocations plus que sur les projets et les démarches des jeunes.

Je rappelle qu'il n'y a toujours pas de Widgets « Paiement CEJ » comme il y avait un widget « paiement GJ » qui permettait une alerte sur les jeunes qui n'avaient pas eu d'allocation dans le mois en cours.

Sur le CEJ JR, pour quelle raison n'y a-t-il pas eu de « sourcing » des jeunes en veille pour pouvoir les orienter vers les partenaires CEJ JR ?

NGarnier : J'ai rappelé la consigne concernant le CEJ JR : ce sont les partenaires qui doivent cibler les jeunes. Sur la question des jeunes en veille et du suivi, je voudrais signaler que la moitié des jeunes en Pacea sont sans contact depuis plusieurs mois.

Y a-t-il un besoin ou non ? Faut-il mettre fin à l'accompagnement ?

Le nombre de jeunes en Pacea ce n'est donc pas forcément de la charge.

JP Revel : On ne peut pas comparer jeunes Pacea et jeunes CEJ. Il faut se rappeler que nous avons été obligés de faire signer le Pacea dès le 1<sup>er</sup> accueil, c'était une consigne de la Direction et qu'à un moment donné nous étions financés sur le Nombre de Pacea. Par ailleurs avant la Garantie Jeunes impliquait la signature du Pacea dont elle était la partie renforcée. Aujourd'hui avec le CEJ c'est différent.

NGarnier : On doit valoriser notre activité ML Paris. Pour le CEJ, nous devons rester dans le programmatique.

JPRével : Procédure CEJ JR. Qui est le conseiller référent ML Paris ?

NGarnier : C'est au sein des sites que cela doit se décider.

## **6. Point CSSCT**

### **a. Procédure en cas d'incident et non-assistance à personne en Danger (note de la direction)**

Report au 10 Mars

### **b. Point fiche incident**

Un groupe projet est constitué. Deux séances de travail sont prévues.

### **c. Chauffage Quartier Jeunes**

La Mairie de Paris est au courant.

Z.Horoizian : Le RS a relevé 17 degrés, et dit que c'est suffisant pour travailler. Sauf que quand il faisait 4° dehors, il ne faisait pas 17° dans les locaux, j'avais les mains gelées et je ne pouvais pas tapé sur mon PC.

NGarnier : Je dois aller sur le site QJ.

## **7. Point sur les locaux**

- État des lieux locaux ML :  
JP Revel : Il est à compléter avec notamment Nombre de Bureaux pour entretien par site et le nombre de conseillers par site.  
F.Prigent-Mersch Ce sera envoyé aux élus CSE
- Date de la signature du Bail pour le siège :  
N.Garnier :Le bail a été signé le 18 novembre 2022
- Coût des travaux au siège : Comment se justifie les 500 Keuros de dépenses ?  
NGarnier : Il y a eu une erreur d'imputation (100Keuros) et un doublon (pour 137 Keuros) dans les informations adressées à Diagoris  
Donc on retombe sur nos comptes avec essentiellement des dépenses pour du matériel informatique (250 Keuros).
- Local syndical :  
F.Prigent-Mersch : Le Local est en cours d'identification

## **8. Point vol de smartphone et PC et inventaire**

NGarnier : La plainte a été déposée et transmise au procureur.

## **9. Point sur application Droit d'expression des salariés**

F.Prigent-Mersch : L'accord doit être révisé car il était valable que jusqu'en juin 2022.

## **10. Enveloppes Pacea, CEJ, FAJ**

La note sera transmise.

Pour rappel, ces enveloppes en 2022 étaient les suivantes :

2.484 millions d'euros pour l'enveloppe PACEA (dont un complément de 342.200€ annoncé en novembre 2022).

680.000 € pour l'enveloppe FAJ.

### **En janvier 2023 :**

Concernant l'enveloppe PACEA, 165 256 € ont été demandés au bénéfice de 531 jeunes, soit 9% par rapport à janvier 2022.

Concernant l'enveloppe FAJ, 32.055 € ont été versés au bénéfice de 74 jeunes, soit 39% de plus qu'en janvier 2022.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à 197 311 € pour 605 bénéficiaires.

### **Allocations GJ / CEJ demandées sur la période :**

En janvier 2023, 132 952 € ont été demandés au bénéfice de 335 jeunes GJ.

A cours du même mois, 888 996 € ont été demandés au bénéfice de 1 840 jeunes en Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

Les allocations demandées en janvier 2023 pour les jeunes en CEJ et en GJ sont 13% supérieures aux demandes d'allocation GJ de janvier 2022.

P.Martel : On nous demande d'utiliser le FAJ mais pour les mineurs, par exemple pour le suivi DIP, ce n'est pas possible.

NGarnier : La Ville de Paris va organiser la refonte des dispositifs d'aide. Or, le FAJ est utilisé à 50%. Dans tous les cas il faut utiliser les aides pour répondre au besoin.

Il faut prioriser le FAJ dans la mesure du possible.

## **11. Point questionnaire audit social**

F.Prigent-Mersch : Le groupe projet a été réuni une première fois. Une deuxième réunion se déroule cet après-midi.

Le questionnaire sera ouvert jusqu'au 10 mars 2023 avec un delta sur le 13 mars 2023.

### **12. Point Complémentaire santé et supplémentaire retraite**

F.Prigent-Mersch Pour les Deux sujets nous attendons des informations : sur supplémentaire retraite une note sur notre contrat. Sur la santé, le compte de résultat sera produit.

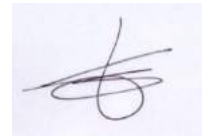
### **13. Questions diverses**

#### **Site Auguste Perret**

NGarnier : Il n'y aura plus de salariés sur le site Auguste Perret à compter du 30 mars 2023. La Direction envisage de restituer ce local à la Ville de Paris en escomptant récupérer l'équivalent en format « subvention ».

ZHorozian : Il faudra être vigilant sur les archives.

Jean Philippe Revel – Secrétaire du CSE ML Paris



# MISSION LOCALE DE PARIS

## EXAMEN DE LA POLITIQUE SOCIALE, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 2021

*SYNTHÈSE DE L'EXPERT-COMPTABLE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE*

Février 2023



# LE CADRE DE LA MISSION

**Notre mission pour le Comité social et économique s’inscrit dans le cadre des articles L2312-17 et L2315-91 du Code du Travail.**

**NB : les informations contenues dans ce rapport sont confidentielles.**

**En vous remerciant de la confiance que vous avez bien voulu nous témoigner, nous restons bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire.**

**Pierre GUYON, Expert Comptable  
Mohamed AZMANI, Directeur associé  
Annie NKODO, Directrice de mission  
Meryem BAHTA, Chargée de mission**

# LE CADRE DE LA MISSION :

## LA POLITIQUE SOCIALE

### Article L2312-17 du Code du Travail :

« Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** ».

### Article L2315-91 du Code du Travail :

« Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17 ».

# DÉROULEMENT DE LA MISSION

- Dans le cadre de notre mission, nous avons essentiellement traité les données qui concernaient les années 2020 et 2021. La direction nous a informé ne pas avoir tout l'historique sur le plan social.
- Concernant la liste des informations demandées, à ce jour nous sommes toujours dans l'attente des informations relatives à la formation, soit :
  - Le nombre d'heures réalisées par type de formation,
  - L'effectif concerné par niveau et types de formation,
  - Le montant budgété par type et le montant réalisé,
  - Liste des formations obligatoires.

# SOMMAIRE :

**1. Evolution des effectifs**

**2. Les mouvements du personnel**

**3. Les conditions de travail**

**4. La rémunération**

**1.**

## **EVOLUTION DES EFFECTIFS**

**1.1**

**LES EFFECTIFS AU 31/12**

**1.2**

**LES EFFECTIFS EN CDI AU 31/12**

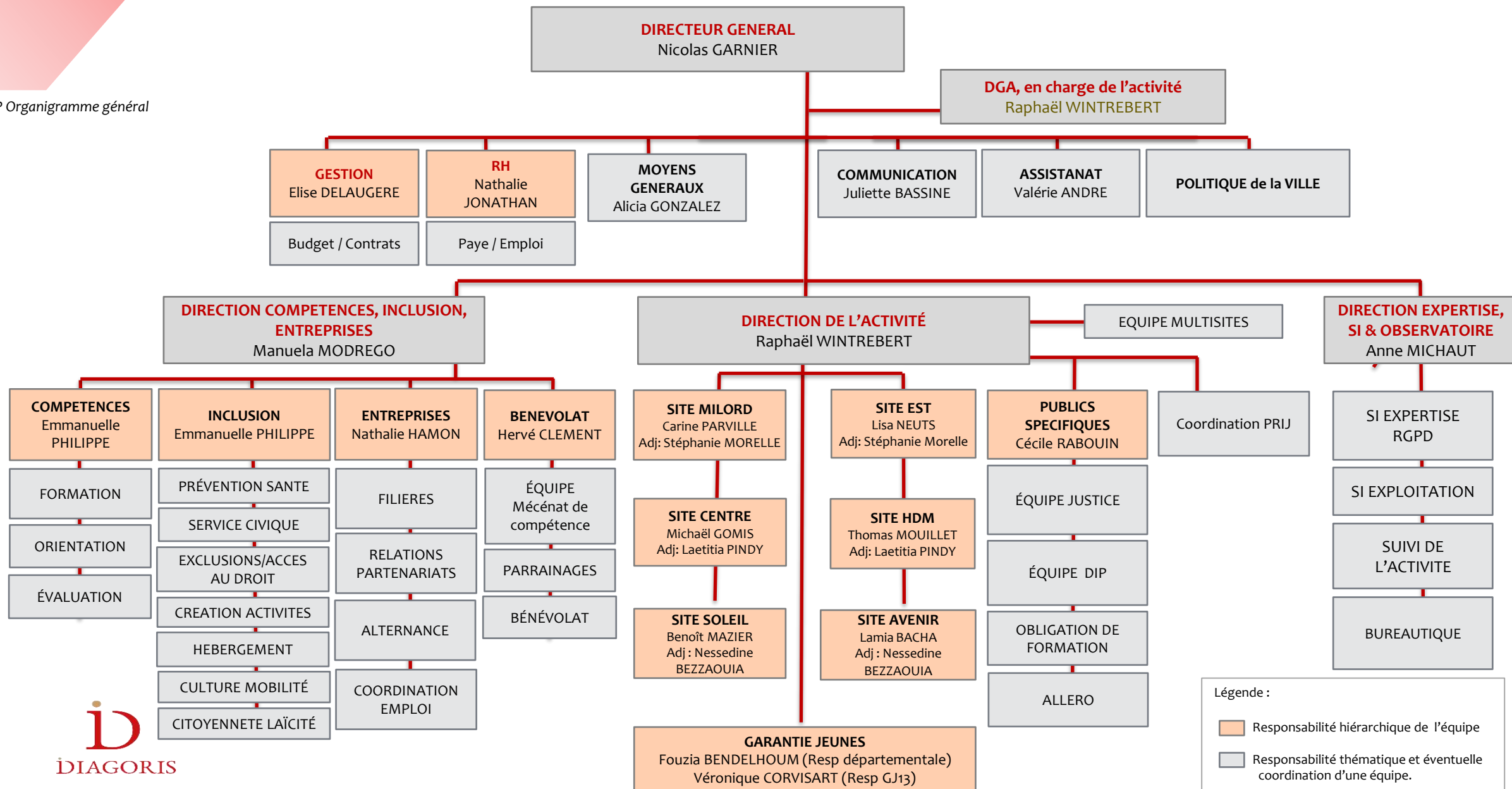
**1.1**

## **LES EFFECTIFS AU 31/12**

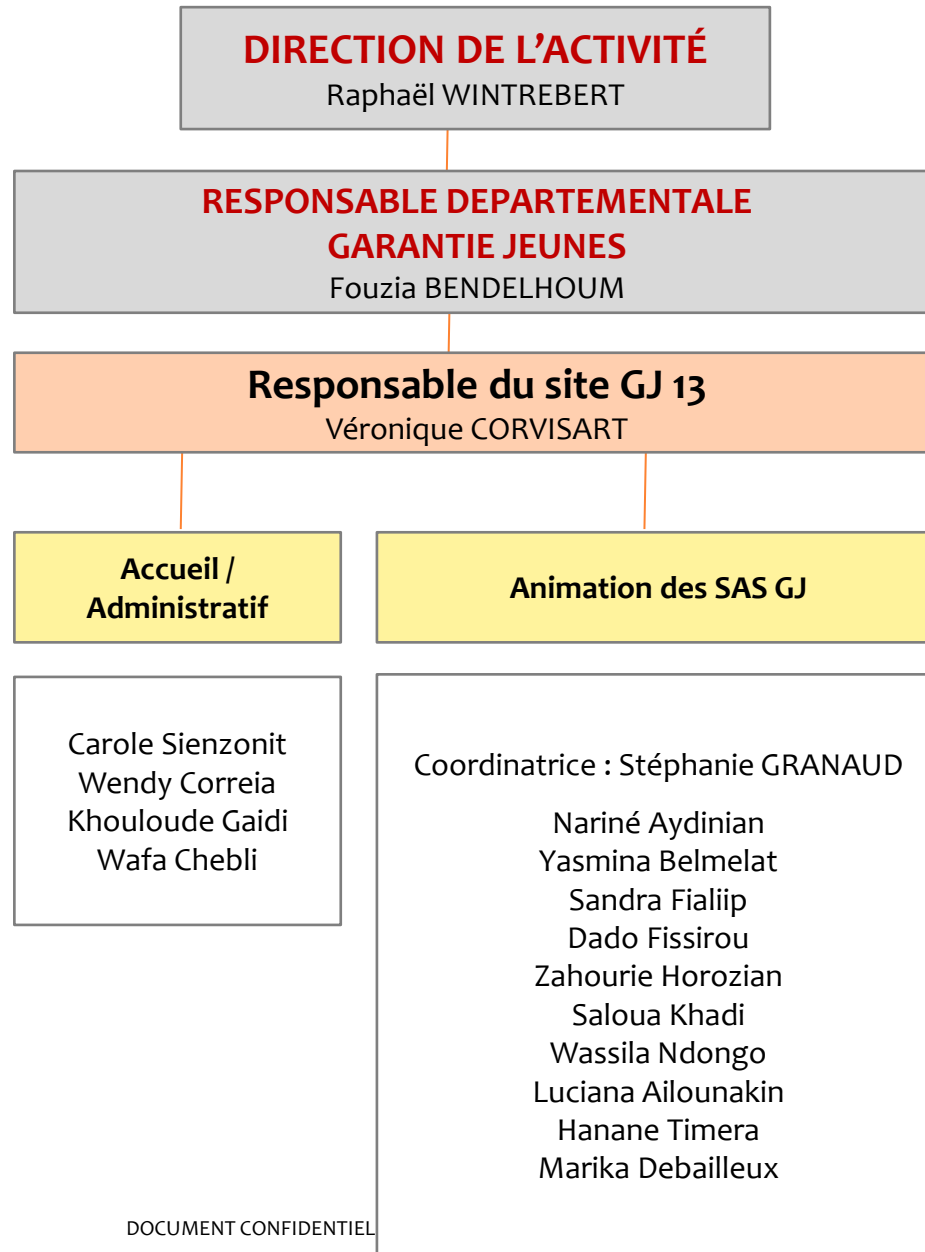


# ORGANIGRAMME GÉNÉRAL AU 1ER JANVIER 2022

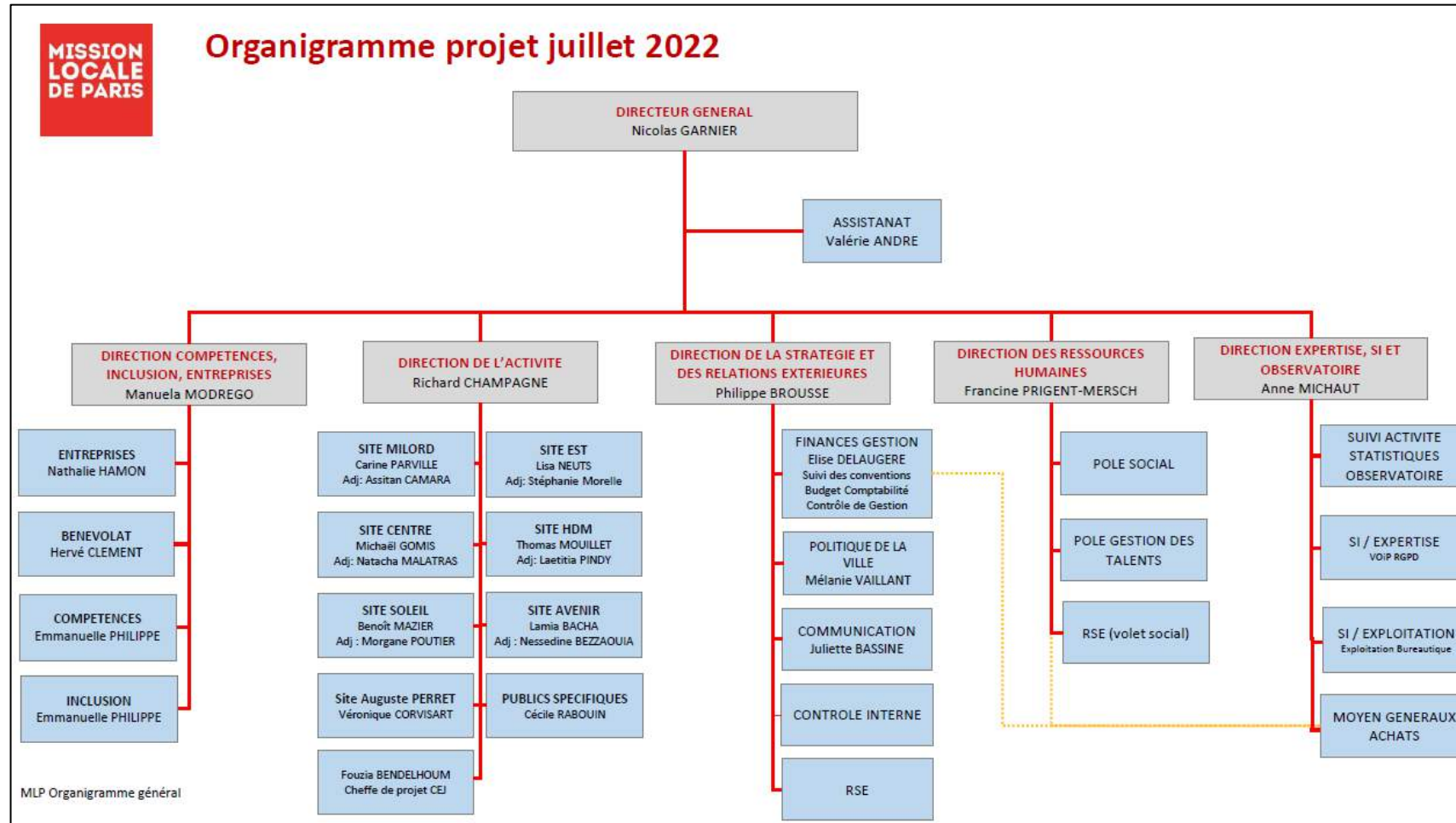
MLP Organigramme général



# ORGANIGRAMME GARANTIE JEUNES (HORS RÉFÉRENT)

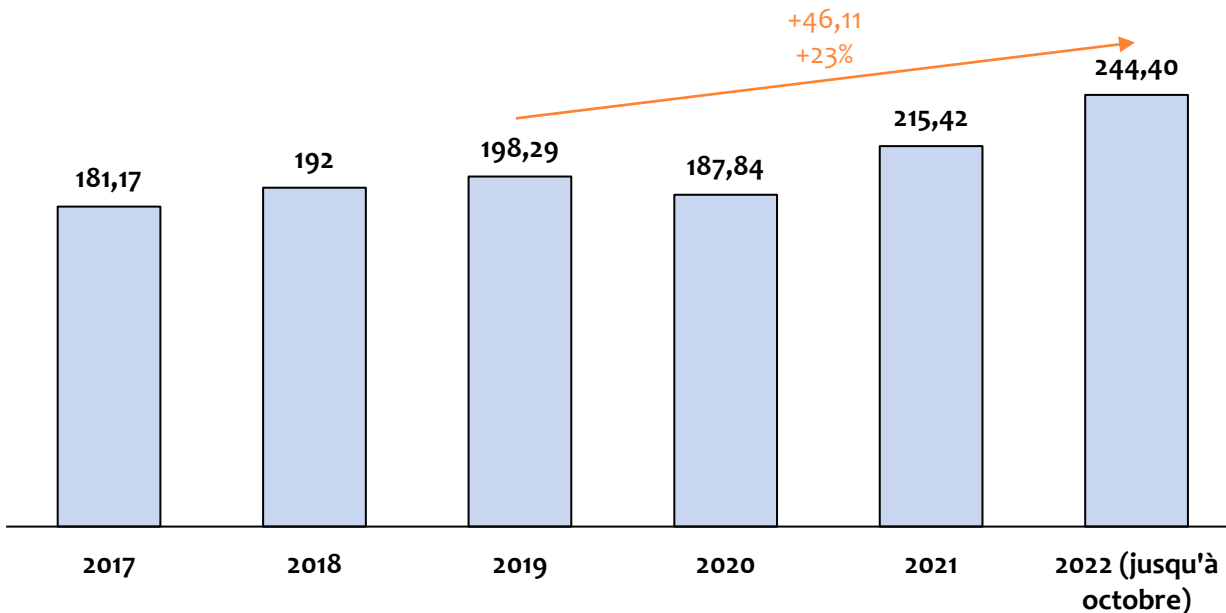


# ORGANIGRAMME PROJET JUILLET 2022

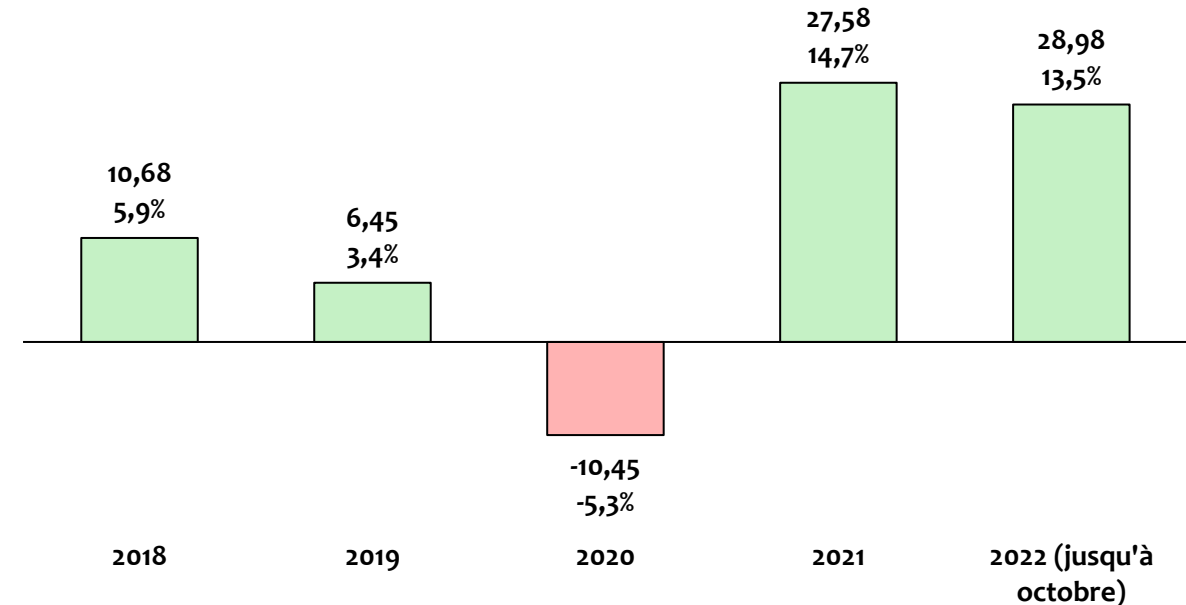


# EVOLUTION DE L'EFFECTIF ANNUEL MOYEN : UN EFFECTIF ADAPTÉ AU NIVEAU D'ACTIVITÉ ?

### Evolution de l'effectif annuel moyen



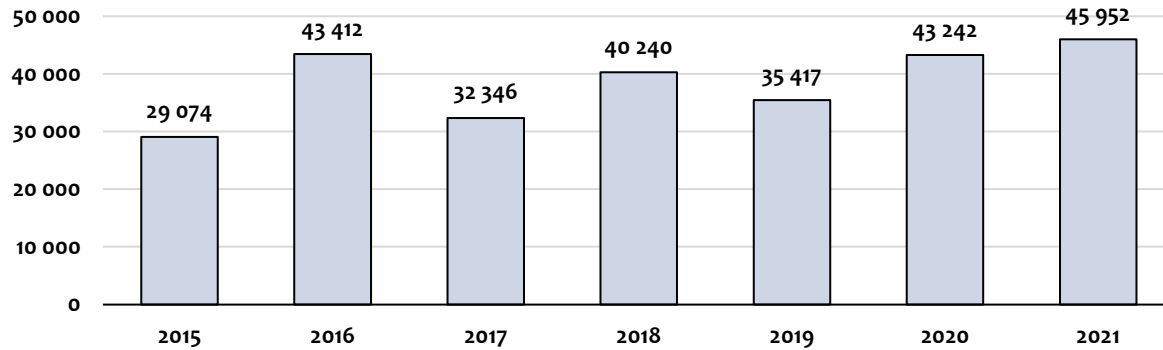
### Variation annuelle de l'effectif annuel moyen



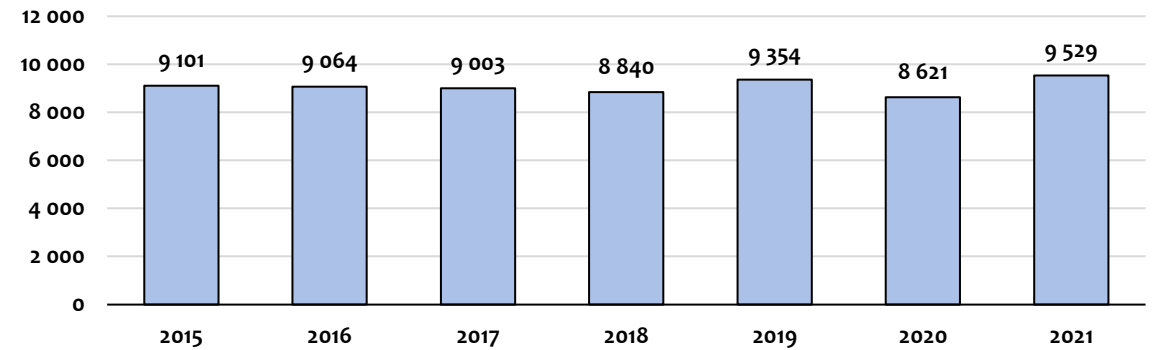
- L'effectif annuel moyen s'établit à 215 en 2021 contre 188 l'année précédente, en hausse de 15%.
- Entre janvier et octobre 2022, l'effectif moyen est de 244.
- Entre 2018 et 2022, la variation moyenne est de 6,4%.
- Entre 2019 et octobre 2022, le nombre de jeunes accompagnés par la MLP augmente chaque année et à fin 2021, le nombre de conseillers accompagnant les jeunes (insertion, ISP, animateur GJ) représente 47% de l'effectif en CDI.

## L'ACTIVITÉ PROGRESSE AVEC LA HAUSSE DES DISPOSITIFS

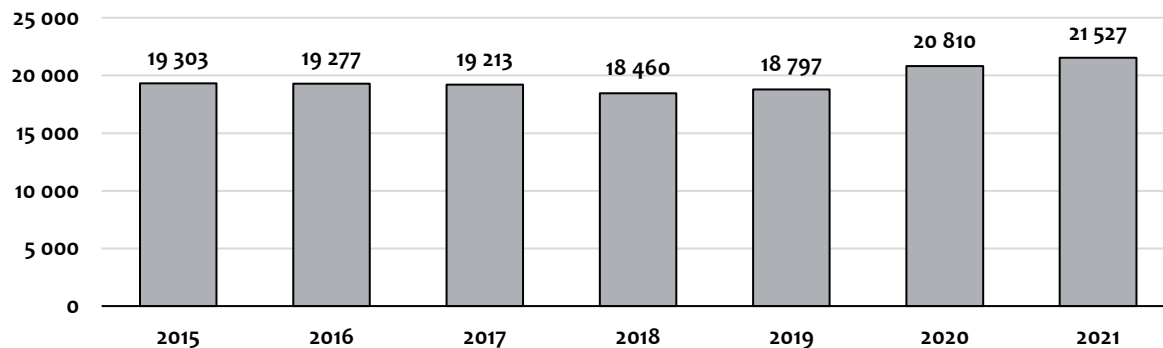
### Evolution du nombre de jeunes en contact avec la Mission Locale



### Evolution du nombre de jeunes accueillis pour la première fois (Primos) par la Mission Locale

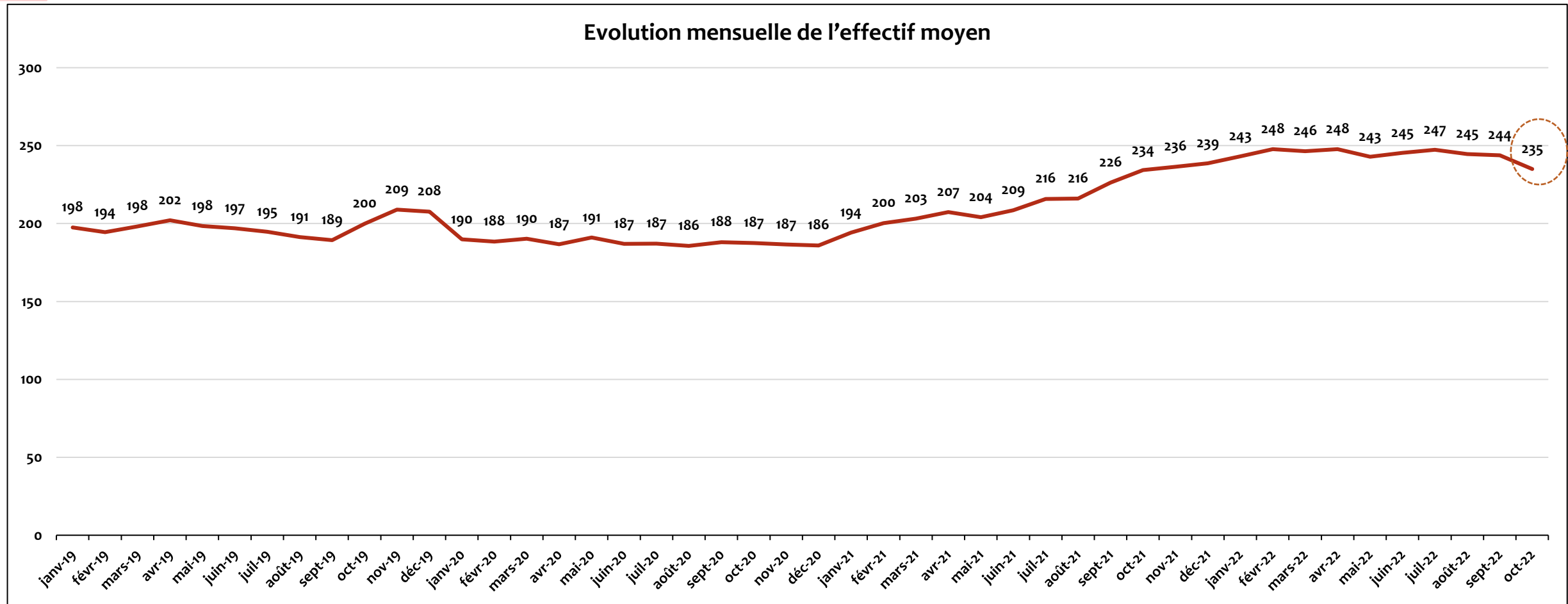


### Evolution du nombre de jeunes accompagnés par la Mission Locale



- Le nombre de jeunes en contact avec la Mission Locale s'élève à 45 952 en 2021, en hausse de 2 710 par rapport à 2020 (+6,3%), et de 58% comparé à 2015.
- En 2021, 9 529 jeunes ont été accueillis pour la première fois par la Mission Locale contre 8 621 l'année précédente, il s'agit d'un écart de 908 (+10,5%). Comparé à 2015, l'écart est de 428 (+5%).
- Le nombre de jeunes accompagnés en 2021 est de 21 527 contre 20 810 en 2020, il a augmenté de 717 (+3,4%) et de 2 224 comparé à 2015 (+12%).

# EVOLUTION MENSUELLE DE L'EFFECTIF MOYEN ENTRE JANVIER 2019 ET OCTOBRE 2022

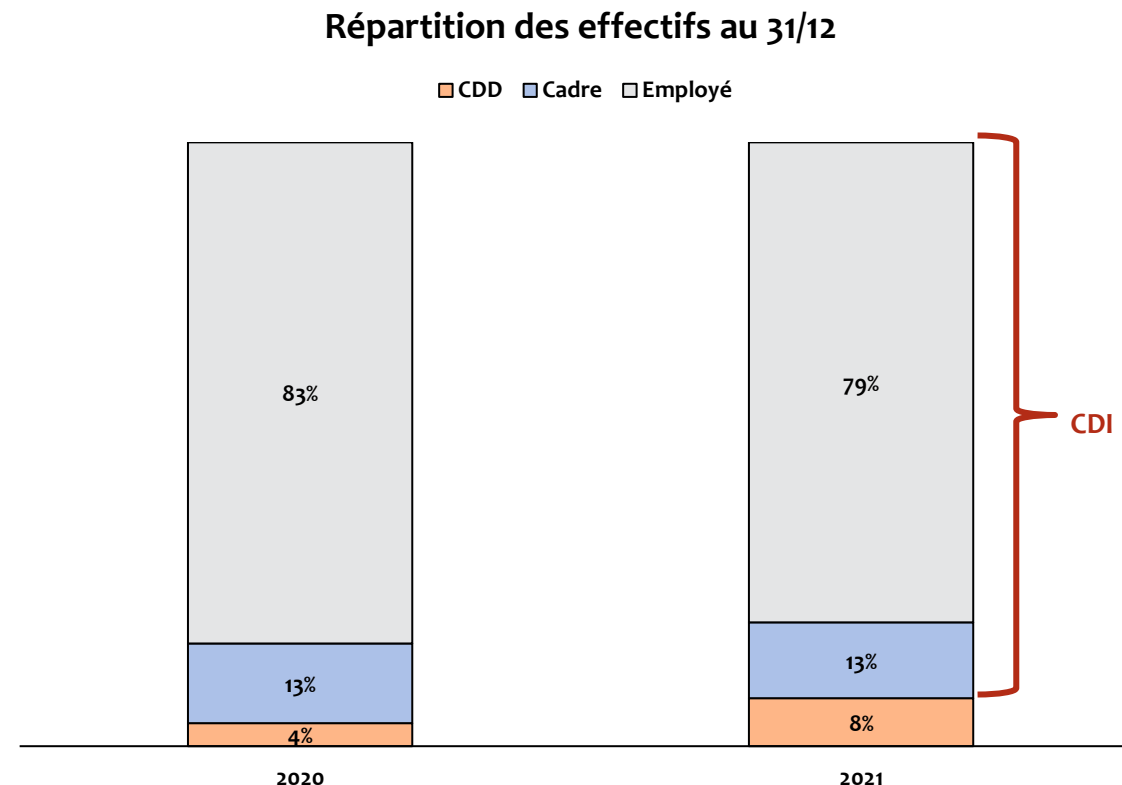




# UNE HAUSSE DES EFFECTIFS AU 31/12/2021 POUR ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX PROJETS DE LA MLP : RECOURS ACCRU AUX EMPLOIS TEMPORAIRES...

Effectif au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>CDD</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>171,4%</b>
Employé	7	19	12	171,4%
<b>CDI</b>	<b>175</b>	<b>220</b>	<b>45</b>	<b>25,7%</b>
Cadre	24	30	6	25,0%
Employé	151	190	39	25,8%
<b>Total général</b>	<b>182</b>	<b>239</b>	<b>57</b>	<b>31,3%</b>

- L'effectif au 31/12/2021 s'établit à 239 contre 182 l'année précédente, en hausse de 57 personnes, soit +31%.
- Bien qu'en-deçà de la moyenne sur le réseau Mission Locale, la part des CDD à la MLP est passée de 4% en 2020 à 8% en 2021 avec 19 CDD. Sur l'effectif employé, les CDD représentent désormais 9%.
- L'effectif en CDI s'établit à 220 en 2021, il a augmenté d'environ 26% dont +25% de cadres et quasiment +26% d'employés.



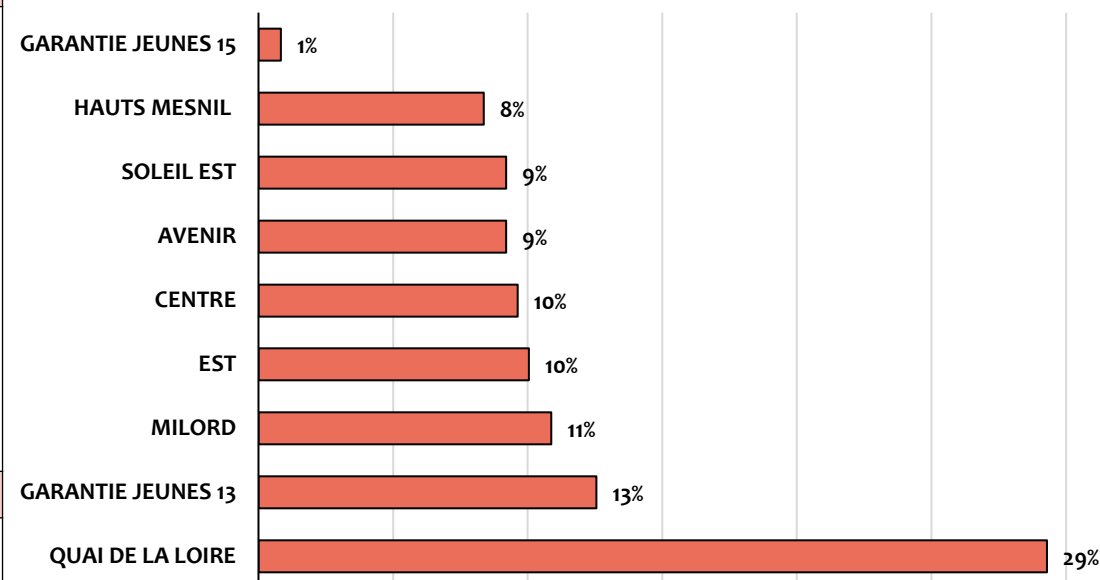
20% de CDD sur le réseau Mission Locale

# L'FFECTIF AU 31/12 PAR ÉTABLISSEMENT :

## ... NOTAMMENT À L'ÉTABLISSEMENT QUAI DE LA LOIRE

Effectif au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>CDI</b>	<b>175</b>	<b>220</b>	<b>45</b>	<b>26%</b>
QUAI DE LA LOIRE	50	57	7	14%
GARANTIE JEUNES 13	18	29	11	61%
MILORD	18	24	6	33%
CENTRE	20	23	3	15%
SOLEIL EST	15	22	7	47%
AVENIR	17	22	5	29%
EST	18	22	4	22%
HAUTS MESNIL	14	19	5	36%
GARANTIE JEUNES 15	4	2	-2	-50%
GARANTIE JEUNES 12	1	0	-1	-100%
<b>CDD</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>171%</b>
QUAI DE LA LOIRE	3	13	10	-
EST	2	2	0	0%
MILORD	1	2	1	100%
GARANTIE JEUNES 13	0	1	1	-
HAUTS MESNIL	1	1	0	0%
<b>Total général</b>	<b>182</b>	<b>239</b>	<b>57</b>	<b>31%</b>

Structure de l'effectif total au 31/12/2021 par établissement



- L'effectif au 31/12/2021 est de 239 dont :
  - 29% à quai de la Loire avec 57 CDI et 13 CDD,
  - 13% à Garantie Jeunes 13 avec 29 CDI et 1 CDD
  - 11% à Milord avec 24 CDI et 2 CDD.
- 68% des CDD en 2021 se trouvent à Quai de la Loire.

**1.2**

## **LES EFFECTIFS EN CDI AU 31/12**

# L'EFFECTIF EN CDI AU 31/12 PAR NIVEAU :

UN EFFECTIF DOUBLÉ CHEZ LES CADRES AU NIVEAU 16

UN RENFORCEMENT DES EMPLOYÉS AU NIVEAU 11 ET 12

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>cadre</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>36,8%</b>
15	16	20	4	25,0%
16	3	6	3	100,0%
<b>employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>
5	1	1	0	0,0%
6	3	0	-3	-100,0%
7	11	17	6	54,5%
10	4	5	1	25,0%
11	14	26	12	85,7%
12	86	103	17	19,8%
13	9	13	4	44,4%
14	27	28	1	3,7%
15	1	1	0	0,0%
<b>Total général</b>	<b>175</b>	<b>220</b>	<b>45</b>	<b>25,7%</b>

Effectif CDI au 31/12	2020	2021
<b>cadre</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>
15	9%	9%
16	2%	3%
<b>employé</b>	<b>89%</b>	<b>88%</b>
5	1%	0%
6	2%	0%
7	6%	8%
10	2%	2%
11	8%	12%
12	49%	47%
13	5%	6%
14	15%	13%
15	1%	0%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Il s'agit d'une chargée de filière

- L'effectif au 31/12/2021 des cadres a augmenté de 7 personnes dont +4 au niveau 15 et +3 au niveau 16.
- Le nombre d'employés est à la hausse de 39 dont :
  - +19 au niveau 12;
  - +13 au niveau 11;
  - et +5 au niveau 7.

# L'EFFECTIF AU 31/12 PAR EMPLOI - LES CADRES

## DES CRÉATIONS DE POSTES DE DIRECTION EN 2021

### DOUBLON À LA DIRECTION GÉNÉRALE EN 2021

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>Cadre</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>36,8%</b>
<b>15</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>
Responsable de site	6	6	0	0,0%
Adjoint(e) au Responsable de Site	-	3	3	-
Directeur (trice) Ressources Humaines	-	1	1	-
Responsable administratif et financier	1	1	0	0,0%
Responsable départemental du parrainage	1	1	0	0,0%
Responsable départemental Garantie Jeunes	1	1	0	0,0%
Responsable des services généraux	-	1	1	-
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
Responsable GJ	1	1	0	0,0%
Responsable maintenance informatique et réseau	-	1	1	-
Responsable publics sp	-	1	1	-
Responsable secteur Entreprises	1	1	0	0,0%
Responsable secteur Inclusion	1	1	0	0,0%
Office Manager	1	-	-1	-100,0%
Responsable de PUBLICS SP	1	-	-1	-100,0%
Responsable Ressources Humaines	1	-	-1	-100,0%
<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>
Directeur(trice) Général(e)	1	2	1	100,0%
Directeur (trice) Ressources Humaines	-	1	1	-
Directeur(ric) CIE	-	1	1	-
Directeur(trice)	1	1	0	0,0%
Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) chargé(e) de l'activité	1	1	0	0,0%

On compte 2 directeurs généraux en 2021, d'après la direction : Ancien DG avait un compte épargne temps conséquent, donc il a quitté l'entreprise mais a liquidé son compte épargne temps

D'après la direction : il s'agit d'une fusion de 2 postes

D'après la direction : Il s'agit d'une création de poste, un passage de RRH à DRH.

D'après la direction : Il s'agit de la directrice ESIO, expertise, SI et la partie moyen généraux

# L'EFFECTIF AU 31/12 PAR EMPLOI - LES EMPLOYÉS

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>Employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>
<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
<b>6</b>	<b>3</b>		<b>-3</b>	<b>-100,0%</b>
Assistant ville de Paris	1		-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil et administratif	2		-2	-100,0%
<b>7</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>
Chargé(e) d'accueil	6	8	2	33,3%
Chargé(e) d'accueil et administratif	4	5	1	25,0%
Assistant(e) administratif	1	2	1	100,0%
Chargé(e) Accueil et Animation		2	2	-
<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>
Assistant(e) de gestion	2	3	1	50,0%
Assistant(e) de direction	1	1	0	0,0%
Technicien informatique		1	1	-
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
<b>11</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>85,7%</b>
Conseiller(e) en insertion	5	13	8	160,0%
Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle		7	7	-
Assistant(e) de gestion	1	1	0	0,0%
Chargé(e) d'accueil	1	1	0	0,0%
comptable	1	1	0	0,0%
Conseiller		1	1	-
Contrôleur de gestion Opérationnel	1	1	0	0,0%
Gestionnaire de paie	1	1	0	0,0%
Animateur(trice) AREP	1		-1	-100,0%
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil et administratif	1		-1	-100,0%
Technicien informatique	1		-1	-100,0%

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>12</b>	<b>86</b>	<b>103</b>	<b>17</b>	<b>19,8%</b>
Conseiller(e) en insertion	57	64	7	12,3%
Conseiller (e) Animateur (trice) GJ		16	16	-
Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	2	6	4	200,0%
Conseiller	17	5	-12	-70,6%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	1	4	3	300,0%
Chargé(e) de mission linguistique	1	2	1	100,0%
Conseiller(e) multi sites	2	2	0	0,0%
Conseiller(e) Obligation de Formation		2	2	-
Chargé(e) de Mission Formation	1	1	0	0,0%
Conseiller(e) PRIJ		1	1	-
Correspondant(e) emploi	4		-4	-100,0%
Formatrice GJ	1		-1	-100,0%
<b>13</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>44,4%</b>
Correspondant(e) emploi	7	10	3	42,9%
Développeur de l'alternance	2	2	0	0,0%
Conseiller		1	1	-
<b>14</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Chargé(e) de filière	3	3	0	0,0%
Chargé(e) de projet compétences	1	2	1	100,0%
Conseiller(e) en insertion	3	2	-1	-33,3%
Correspondant(e) emploi	3	2	-1	-33,3%
Chargé(e) de communication	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes		1	1	-
Chargé(e) de projet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet Dév emploi et partenariats	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet éducation nationale	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet engagement citoyen		1	1	-
Chargé(e) de projet ESIO	1		1	-
Chargé(e) de projet évaluation	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet intranet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet logement, culture, mobilité	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet lutte contre les exclusions	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet prévention santé	1	1	0	0,0%
Conseiller	1	1	0	0,0%
Conseillère GJ		1	1	-
Coordinateur (trice) GJ		1	1	-
Coordinateur(trice) des dispositifs emploi	2	1	-1	-50,0%
Coordinateur(trice) Dynamique Insertion Professionnelle	1	1	0	0,0%
Coordinatrice emploi	1	1	0	0,0%
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de projet entrepreneuriat	1		-1	-100,0%
Coordinateur(trice) PRIJ	1		-1	-100,0%
<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Chargé(e) de filière	1	1	0	0,0%



# L'EFFECTIF AU 31/12 PAR EMPLOIS REGROUPÉS

## - LES EMPLOYÉS (EMPLOIS REGROUPÉS)

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
<b>6</b>	<b>3</b>		<b>-3</b>	<b>-100,0%</b>
Assistant ville de Paris	1		-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif	2		-2	-100,0%
<b>7</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>
Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif	10	15	5	50,0%
Assistant(e) administratif	1	2	1	100,0%
<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>
Assistant(e) de gestion	2	3	1	50,0%
Assistant(e) de direction	1	1	0	0,0%
Technicien informatique		1	1	-
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
<b>11</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>85,7%</b>
<b>Conseiller (accompagnement jeunes)</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>300,0%</b>
Assistant(e) de gestion	1	1	0	0,0%
Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif comptable	2	1	-1	-50,0%
Conseiller		1	1	-
Contrôleur de gestion Opérationnel	1	1	0	0,0%
Gestionnaire de paie	1	1	0	0,0%
Animateur(trice) AREP	1		-1	-100,0%
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
Technicien informatique	1		-1	-100,0%

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>12</b>	<b>86</b>	<b>103</b>	<b>17</b>	<b>19,8%</b>
<b>Conseiller (accompagnement jeunes)</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>11</b>	<b>18,0%</b>
<b>Conseiller</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>41,2%</b>
Chargé(e) de mission	3	7	4	133,3%
Correspondant(e) emploi	4		-4	-100,0%
Formatrice GJ	1		-1	-100,0%
<b>13</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>44,4%</b>
Correspondant(e) emploi	7	10	3	42,9%
Développeur de l'alternance	2	2	0	0,0%
Conseiller		1	1	-
<b>14</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Chargé(e) de projet	10	12	2	20,0%
Coordinateur	5	4	-1	-20,0%
Chargé(e) de filière	3	3	0	0,0%
Conseiller	1	2	1	100,0%
Conseiller (accompagnement jeunes)	3	2	-1	-33,3%
Correspondant(e) emploi	3	2	-1	-33,3%
Chargé(e) de communication	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de mission		1	1	-
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Chargé(e) de filière	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>

# L'EFFECTIF AU 31/12 PAR EMPLOIS REGROUPÉS - LES EMPLOYÉS

## UNE PART PLUS IMPORTANTE DES CONSEILLERS (ACCOMPAGNEMENT JEUNES) EN 2021

Effectif CDI au 31/12	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20	Répartition 2020	Répartition 2021	Poids sur effectif total CDI 2021
<b>Conseiller (accompagnement jeunes)*</b>	<b>69</b>	<b>94</b>	<b>25</b>	<b>36,2%</b>	<b>44%</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>
<b>Conseiller</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>55,6%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>
Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif	14	16	2	14,3%	9%	8%	7%
Chargé(e) de projet	10	12	2	20,0%	6%	6%	5%
Correspondant(e) emploi	14	12	-2	-14,3%	9%	6%	5%
Chargé(e) de mission	3	8	5	166,7%	2%	4%	4%
Assistant(e) de gestion	3	4	1	33,3%	2%	2%	2%
Chargé(e) de filière	4	4	0	0,0%	3%	2%	2%
Coordinateur	5	4	-1	-20,0%	3%	2%	2%
Assistant(e) administratif	4	3	-1	-25,0%	3%	2%	1%
Développeur de l'alternance	2	2	0	0,0%	1%	1%	1%
Assistant(e) de direction	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Chargé(e) de communication	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
comptable	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Contrôleur de gestion Opérationnel	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Gestionnaire de paie	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Responsable extranet	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Technicien informatique	1	1	0	0,0%	1%	1%	-
Animateur(trice) AREP	1		-1	-100,0%	1%	0%	-
Assistant ville de Paris	1		-1	-100,0%	1%	0%	-
Formatrice GJ	1		-1	-100,0%	1%	0%	-
<b>Employé</b>	<b>156</b>	<b>194</b>	<b>38</b>	<b>24,4%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>88%</b>

## L'EFFECTIF CDI AU 31/12 PAR ÉTABLISSEMENT (1/2)

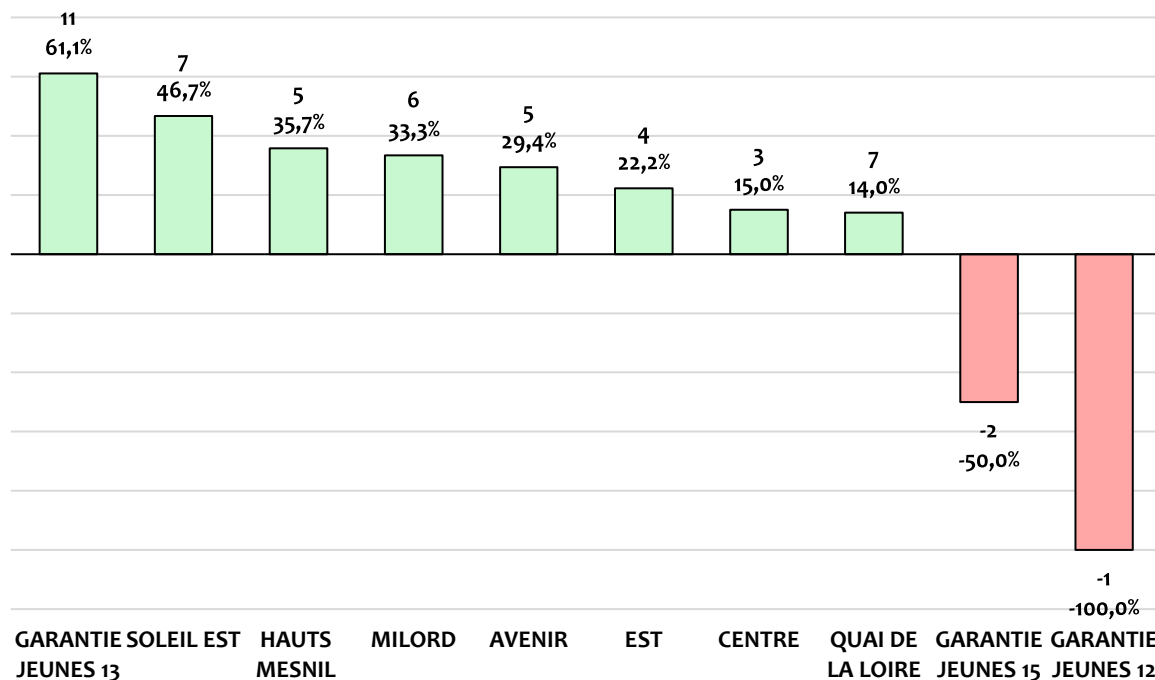
Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20 % Var 21/20	
<b>AVENIR</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>29,4%</b>
Cadre	1	2	1	100,0%
Employé	16	20	4	25,0%
<b>CENTRE</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>15,0%</b>
Cadre	2	2	0	0,0%
Employé	18	21	3	16,7%
<b>EST</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>22,2%</b>
Cadre	1	1	0	0,0%
Employé	17	21	4	23,5%
<b>GARANTIE JEUNES 12</b>	<b>1</b>		<b>-1</b>	<b>-100,0%</b>
Employé	1		-1	-100,0%
<b>GARANTIE JEUNES 13</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>61,1%</b>
Cadre	1	2	1	100,0%
Employé	17	27	10	58,8%

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20 % Var 21/20	
<b>GARANTIE JEUNES 15</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>-50,0%</b>
Cadre	2	1	-1	-50,0%
Employé	2	1	-1	-50,0%
<b>HAUTS MESNIL</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>35,7%</b>
Cadre	1	2	1	100,0%
Employé	13	17	4	30,8%
<b>MILORD</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>33,3%</b>
Cadre	1	2	1	100,0%
Employé	17	22	5	29,4%
<b>QUAI DE LA LOIRE</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>14,0%</b>
Cadre	9	13	4	44,4%
Employé	41	44	3	7,3%
<b>SOLEIL EST</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>46,7%</b>
Cadre	1	1	0	0,0%
Employé	14	21	7	50,0%
<b>Total général</b>	<b>175</b>	<b>220</b>	<b>45</b>	<b>25,7%</b>

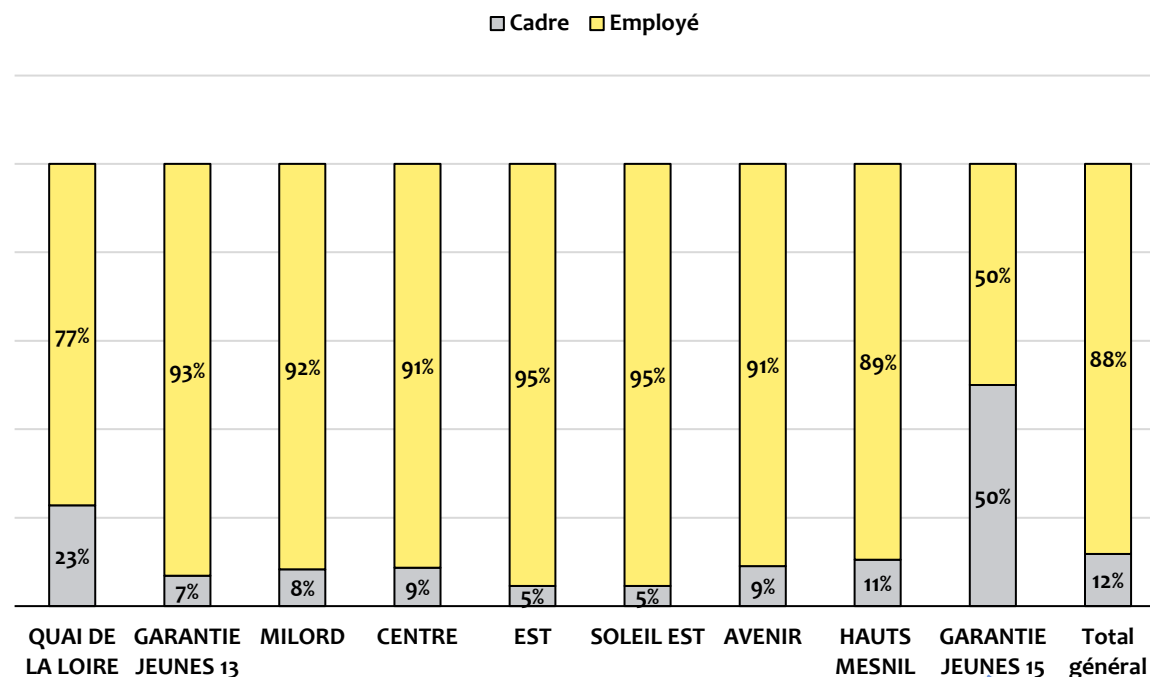
- L'effectif des CDI au 31/12/2021 est à la hausse pour quasiment l'ensemble des établissements, notamment les employés.
- On note une hausse de 11 personnes (+61%) pour l'établissement Garantie Jeunes 13 et +7 personnes pour Soleil Est.

# L'EFFECTIF CDI AU 31/12 PAR ÉTABLISSEMENT (2/2)

La variation de l'effectif CDI au 31/12 par établissement entre 2020 et 2021



Structure de l'effectif CDI au 31/12/2021 par qualification et établissement (en %)



Rappel :  
Il s'agit de 2 CDI

# LE DÉTAIL DES EFFECTIFS DES ÉTABLISSEMENTS PAR EMPLOIS REGROUPÉS (1/2)

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>AVENIR</b>	17	22	5	29,4%
<b>Cadre</b>	1	2	1	100,0%
Adjoint(e) au Responsable de Site		1	1	-
Responsable de site	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	16	20	4	25,0%
Conseiller (accompagnement jeunes)	11	14	3	27,3%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	2	2	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%
Chargé(e) de mission		1	1	-
Conseiller		1	1	-
Chargé(e) de projet	1		-1	-100,0%
<b>CENTRE</b>	20	23	3	15,0%
<b>Cadre</b>	2	2	0	0,0%
Responsable de site	1	1	0	0,0%
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	18	21	3	16,7%
Conseiller (accompagnement jeunes)	9	12	3	33,3%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	2	3	1	50,0%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%
Chargé(e) de mission		1	1	-
Chargé(e) de projet	1	1	0	0,0%
Conseiller	2	1	-1	-50,0%
Responsable extranet	1	1	0	0,0%
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
<b>EST</b>	18	22	4	22,2%
<b>Cadre</b>	1	1	0	0,0%
Responsable de site	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	17	21	4	23,5%
Conseiller (accompagnement jeunes)	8	16	8	100,0%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	2	2	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%
Chargé(e) de mission		1	1	-
Animateur(trice) AREP	1		-1	-100,0%
Assistant(e) administratif	1		-1	-100,0%
Conseiller	3		-3	-100,0%

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>GARANTIE JEUNES 12</b>	1		-1	-100,0%
<b>Employé</b>	1		-1	-100,0%
Conseiller	1		-1	-100,0%
<b>GARANTIE JEUNES 13</b>	18	29	11	61,1%
<b>Cadre</b>	1	2	1	100,0%
Responsable départemental Garantie Jeunes	1	1	0	0,0%
Responsable GJ		1	1	-
<b>Employé</b>	17	27	10	58,8%
Conseiller	8	19	11	137,5%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	3	4	1	33,3%
Assistant(e) administratif		1	1	-
Assistant(e) de gestion	1	1	0	0,0%
Conseiller (accompagnement jeunes)	3	1	-2	-66,7%
Coordinateur		1	1	-
Correspondant(e) emploi	1		-1	-100,0%
Formatrice GJ	1		-1	-100,0%
<b>GARANTIE JEUNES 15</b>	4	2	-2	-50,0%
<b>Cadre</b>	2	1	-1	-50,0%
Responsable départemental du parrainage	1	1	0	0,0%
Responsable GJ	1		-1	-100,0%
<b>Employé</b>	2	1	-1	-50,0%
Conseiller (accompagnement jeunes)	1	1	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	1		-1	-100,0%
<b>HAUTS MESNIL</b>	14	19	5	35,7%
<b>Cadre</b>	1	2	1	100,0%
Adjoint(e) au Responsable de Site		1	1	-
Responsable de site	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	13	17	4	30,8%
Conseiller (accompagnement jeunes)	9	13	4	44,4%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de mission	1	1	0	0,0%

# LE DÉTAIL DES EFFECTIFS DES ÉTABLISSEMENTS PAR EMPLOIS REGROUPÉS (2/2)

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>MILORD</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>33,3%</b>
<b>Cadre</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>
Adjoint(e) au Responsable de Site		1	1	-
Responsable de site	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>29,4%</b>
Conseiller (accompagnement jeunes)	11	14	3	27,3%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	1	2	1	100,0%
Conseiller	2	2	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de mission		1	1	-
<b>SOLEIL EST</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>46,7%</b>
<b>Cadre</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Responsable de site	1	1	0	0,0%
<b>Employé</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>50,0%</b>
Conseiller (accompagnement jeunes)	9	13	4	44,4%
Conseiller	1	4	3	300,0%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	2	2	0	0,0%
Correspondant(e) emploi	2	2	0	0,0%

Effectif au 31/12 - CDI	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>QUAI DE LA LOIRE</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>14,0%</b>
<b>Cadre</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>44,4%</b>
Directeur (trice) Ressources Humaines		2	2	-
Directeur(trice) Général(e)	1	2	1	100,0%
Directeur(rice) CIE		1	1	-
Directeur(trice)	1	1	0	0,0%
Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) chargé(e) de l'activité	1	1	0	0,0%
Responsable administratif et financier	1	1	0	0,0%
Responsable des services généraux		1	1	-
Responsable maintenance informatique et réseau		1	1	-
Responsable publics sp		1	1	-
Responsable secteur Entreprises	1	1	0	0,0%
Responsable secteur Inclusion	1	1	0	0,0%
Office Manager	1		-1	-100,0%
Responsable de PUBLICS SP	1		-1	-100,0%
Responsable Ressources Humaines	1		-1	-100,0%
<b>Employé</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>7,3%</b>
Chargé(e) de projet	8	11	3	37,5%
Conseiller (accompagnement jeunes)	8	10	2	25,0%
Chargé(e) de filière	4	4	0	0,0%
Assistant(e) de gestion	2	3	1	50,0%
Chargé(e) de mission	2	3	1	50,0%
Coordinateur	5	3	-2	-40,0%
Développeur de l'alternance	2	2	0	0,0%
Assistant(e) administratif	1	1	0	0,0%
Assistant(e) de direction	1	1	0	0,0%
Chargé(e) de communication	1	1	0	0,0%
comptable	1	1	0	0,0%
Conseiller	1	1	0	0,0%
Contrôleur de gestion Opérationnel	1	1	0	0,0%
Gestionnaire de paie	1	1	0	0,0%
Technicien informatique	1	1	0	0,0%
Assistant ville de Paris	1		-1	-100,0%
Chargé(e) d'accueil / animation / administratif	1		-1	-100,0%

# PYRAMIDE DES ÂGES AU 31/12/2021 :

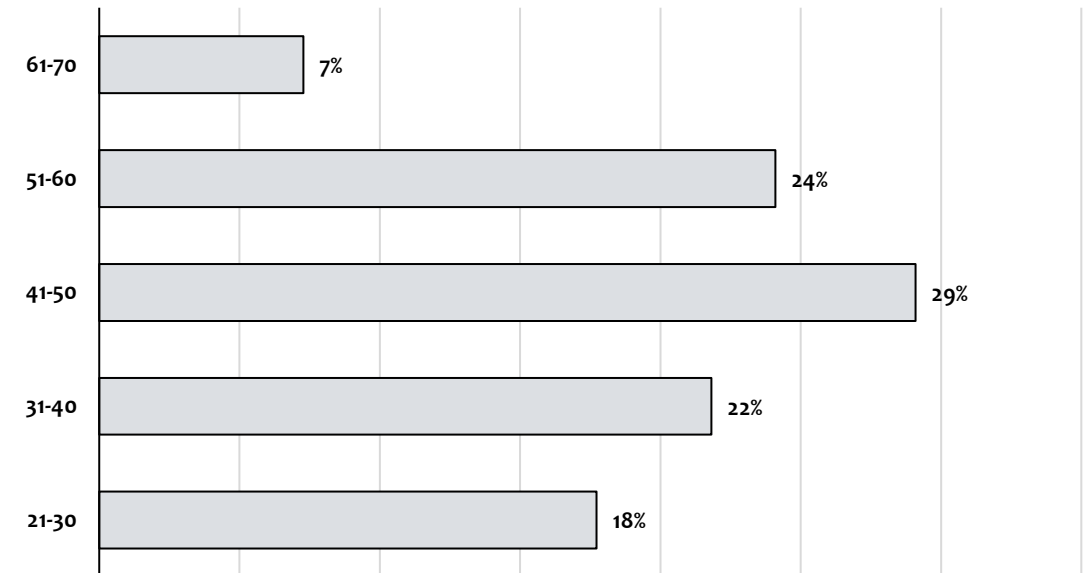
## UNE MOYENNE D'ÂGE DE 44 ANS

Effectif au 31/12/2021 - CDI	Cadre	Employé	Total général
21-30		39	39
31-40	1	47	48
41-50	14	50	64
51-60	8	45	53
61-70	3	13	16
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>194</b>	<b>220</b>

Effectif au 31/12/2021 - CDI	Cadre	Employé	Total général
21-30		20%	18%
31-40	4%	24%	22%
41-50	54%	26%	29%
51-60	31%	23%	24%
61-70	12%	7%	7%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>Moyenne d'âge</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>44</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------

Pyramide des âges au 31/12/2021 (en %)



- La majorité de l'effectif en CDI au 31/12/2021 a un âge compris entre 41 et 50 ans, on en compte 29%.
- 7% de l'effectif a plus de 60 ans.
- 18% de l'effectif a moins de 30 ans.
- La moyenne d'âge s'établit à 44 ans.

## DES DÉPARTS À LA RETRAITE À ANTICIPER SUR LE CŒUR DE MÉTIER ...

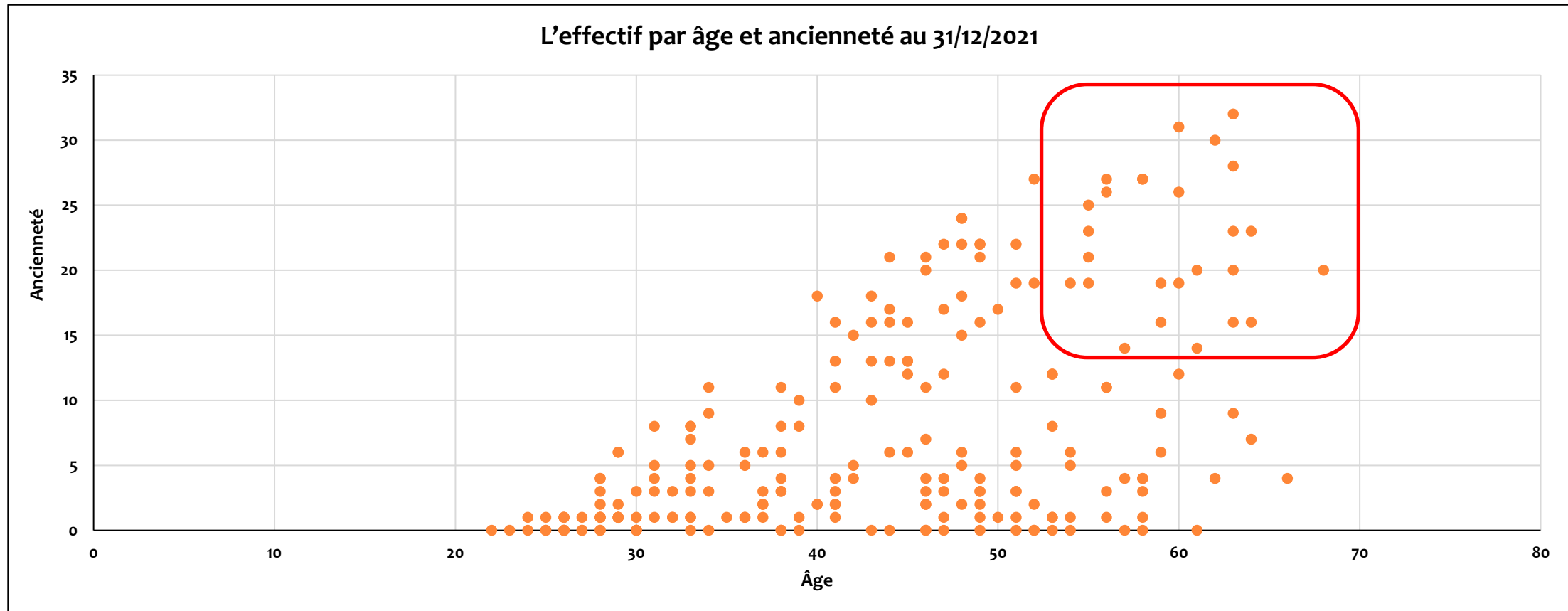
Départs à la retraite à anticiper	60	61	62	63	64	66	68	Total général	Effectif CDI au 31/12/21	En %
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes		1						1	5	20%
Chargé(e) de projet logement, culture, mobilité	1							1	1	100%
<b>Conseiller(e) en insertion</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>79</b>	<b>14%</b>
Correspondant(e) emploi	2							2	12	17%
Développeur de l'alternance		1						1	2	50%
Directeur(trice) Général(e)					1			1	2	50%
Responsable départemental du parrainage			1					1	1	100%
Responsable extranet				1	1			2	2	100%
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>220</b>	<b>9%</b>

Il s'agit d'un employé et un cadre

- Au 31/12/2021 on compte 20 personnes ayant au moins 60 ans.
- Il s'agit de 9% de l'effectif en CDI au 31/12/2021.
- On précise que 14% des conseillers en insertion en CDI au 31/12/2021 ont au moins 60 ans.



## ... DES EFFECTIFS EXPÉRIMENTÉS



# PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS AU 31/12/2021 :

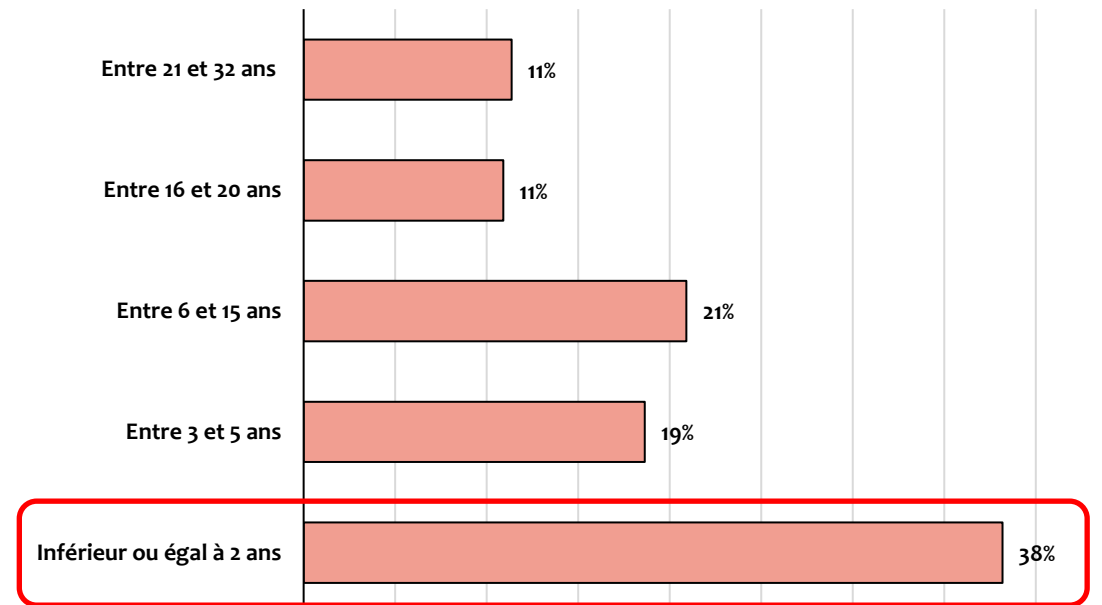
UNE ANCIENNETÉ MOYENNE DE 8 ANS QUI MASQUE LA FORTE PROPORTION DES PETITES ANCIENNETÉS

Effectif au 31/12/2021 - CDI	cadre	employé	Total général
Inférieur ou égal à 2 ans	8	76	84
Entre 3 et 5 ans	5	36	41
Entre 6 et 15 ans	3	43	46
Entre 16 et 20 ans	4	20	24
Entre 21 et 32 ans	6	19	25
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>194</b>	<b>220</b>

Effectif au 31/12/2021 - CDI	cadre	employé	Total général
Inférieur ou égal à 2 ans	31%	39%	38%
Entre 3 et 5 ans	19%	19%	19%
Entre 6 et 15 ans	12%	22%	21%
Entre 16 et 20 ans	15%	10%	11%
Entre 21 et 32 ans	23%	10%	11%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ancienneté moyenne	10	7	8
--------------------	----	---	---

Pyramide des anciennetés au 31/12/2021 (en %)



- Un peu plus de la majorité de l'effectif au 31/12/2021 a maximum 5 ans d'ancienneté dont 38% avec maximum 2 ans d'ancienneté.
- 22% de l'effectif ont une ancienneté supérieure à 15 ans.
- L'ancienneté moyenne de l'effectif en 2021 est de 8 ans.

# PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS AU 31/12/2021 DES PRINCIPAUX EMPLOIS

Effectif au 31/12 - CDI	Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif	Chargé(e) de mission	Chargé(e) de projet	Conseiller	Conseiller (accompagnement jeunes)	Coordinateur	Correspondant(e) emploi
Inférieur ou égal à 2 ans	7	1	2	13	43	2	2
Entre 3 et 5 ans	1	3		8	17		3
Entre 6 et 15 ans	6	2	3	3	17	1	5
Entre 16 et 20 ans		2	3	4	8	1	1
Entre 21 et 32 ans	2		4		9		1
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

Effectif au 31/12 - CDI	Chargé(e) d'accueil / et animation / et administratif	Chargé(e) de mission	Chargé(e) de projet	Conseiller	Conseiller (accompagnement jeunes)	Coordinateur	Correspondant(e) emploi
Inférieur ou égal à 2 ans	44%	13%	17%	46%	46%	50%	17%
Entre 3 et 5 ans	6%	38%		29%	18%		25%
Entre 6 et 15 ans	38%	25%	25%	11%	18%	25%	42%
Entre 16 et 20 ans		25%	25%	14%	9%	25%	8%
Entre 21 et 32 ans	13%		33%		10%		8%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

2.

## LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

# LES ENTRÉES ET SORTIES PAR CONTRATS

## RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS EN 2021 AVEC L'ACCÉLÉRATION DES RECRUTEMENTS...

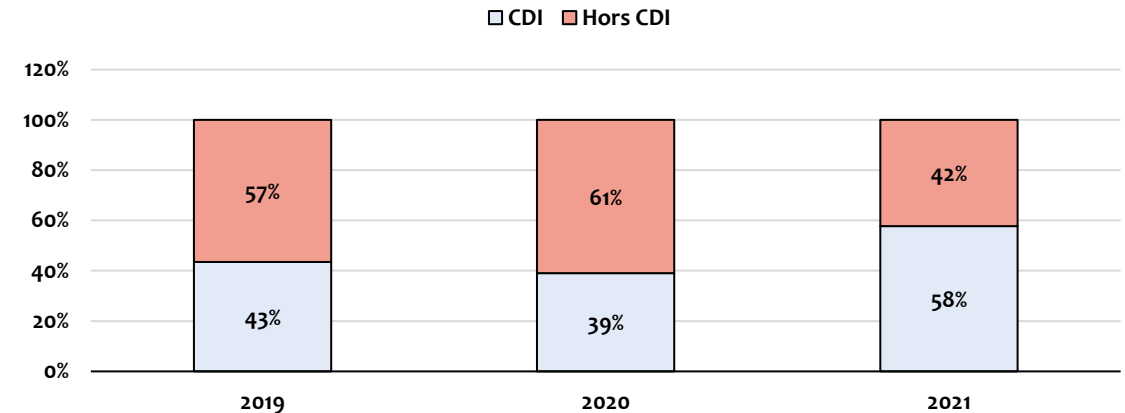
Entrées par contrats	2019	2020	2021	Cumul
CDI	20	16	60	96
Hors CDI	26	25	44	95
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>191</b>

Sorties par contrats	2019	2020	2021	Cumul
CDI	16	31	33	80
Hors CDI	35	24	21	80
<b>Total général</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>160</b>

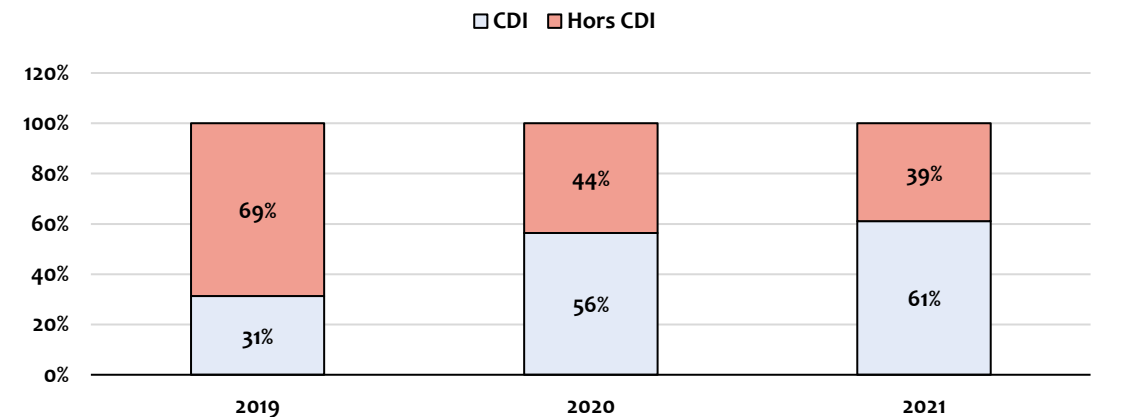
Ecart Entrées - Sorties	2019	2020	2021	Cumul
CDI	4	-15	27	16
Hors CDI	-9	1	23	15
<b>Total général</b>	<b>-5</b>	<b>-14</b>	<b>50</b>	<b>31</b>

- Le total des entrées s'établit à 104 en 2021 avec 60 CDI.
- Les sorties sont de l'ordre de 54 en 2021 avec 33 CDI.

Structure des entrées par contrats (en %)



Structure des sorties par contrat (en %)



# LES ENTRÉES ET SORTIES PAR EMPLOIS

... NOTAMMENT POUR LES CONSEILLERS EN INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Entrées et sorties par emplois	2019	2020	2021	Cumul Entrées	2019	2020	2021	Cumul sorties	2019	2020	2021	Entrées - Sorties
Assistant administratif	1	2	4	7	3	2	3	8	-2	0	1	-1
Assistant de gestion		1	3	4	0	1	1	2	0	0	2	2
Assistant financier	3	2		5	3	2	0	5	0	0	0	0
Assistant informatique		2	1	3	0	1	1	2	0	1	0	1
Autres		1	1	2	0	2	0	2	0	-1	1	0
Chargé d'accueil	10	8	8	26	13	14	6	33	-3	-6	2	-7
Chargé d'accueil et d'animation			9	9	0	0	4	4	0	0	5	5
Chargé de projet	1	2	5	8	2	3	3	8	-1	-1	2	0
Chargé d'information et de communication			2	2	0	0	2	2	0	0	0	0
Conseiller			1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			31	31	0	0	5	5	0	0	26	26
Conseiller niveau 1	9	5	13	27	10	5	7	22	-1	0	6	5
Conseiller niveau 2	14	17	19	50	13	20	18	51	1	-3	1	-1
Directeur			2	2	2	1	1	4	-2	-1	1	-2
Gestionnaire paie	3			3	3	0	0	3	0	0	0	0
Hors emploi repère			3	3	0	0	1	1	0	0	2	2
Responsable de secteur	4	1	2	7	2	3	2	7	2	-2	0	0
Assitant SG	1			1	0	1	0	1	1	-1	0	0
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>191</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>160</b>	<b>-5</b>	<b>-14</b>	<b>50</b>	<b>31</b>

Dans « Autres » on retrouve : Assistant de services généraux, graphiste et femme de ménage

# LES ENTRÉES ET SORTIES DES CDI PAR QUALIFICATION

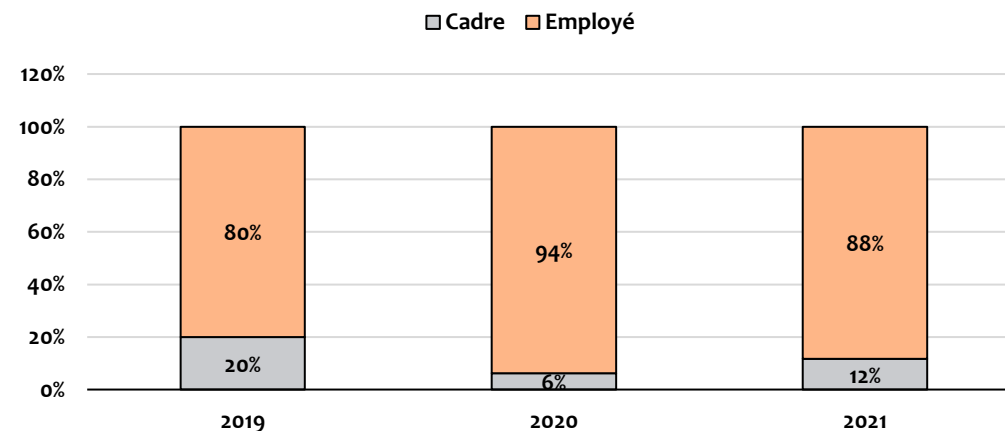
Entrées CDI	2019	2020	2021	Cumul
Cadre	4	1	7	12
Employé	16	15	53	84
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>96</b>

Sorties CDI	2019	2020	2021	Cumul
Cadre	4	4	4	12
Employé	12	27	29	68
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>80</b>

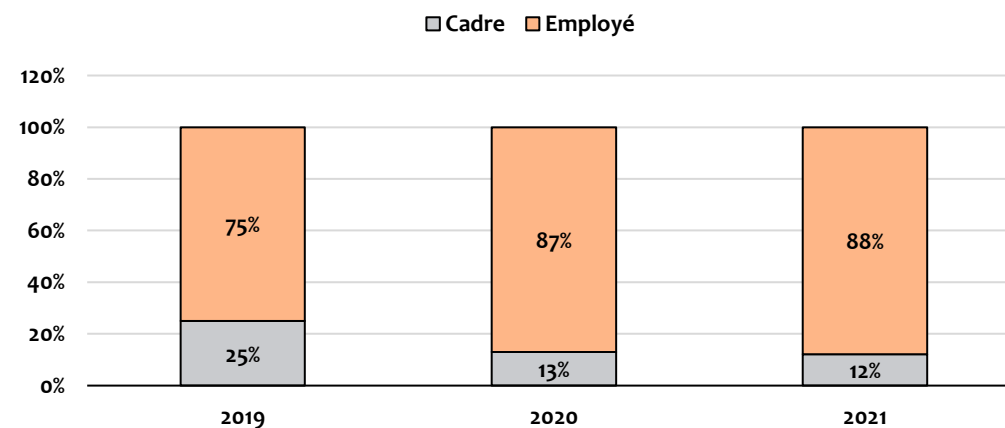
Ecart Entrées - Sorties	2019	2020	2021	Cumul
Cadre	0	-3	3	0
Employé	4	-12	24	16
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>-15</b>	<b>27</b>	<b>16</b>

- Le total des entrées des cadres est de 7 en 2021 contre 4 sorties.
- On compte 53 entrées des employés contre 29 sorties.
- On précise que les entrées des effectifs hors CDI concernent principalement les employés.

## Structure des entrées des CDI par qualification



## Structure des sorties des CDI par qualification



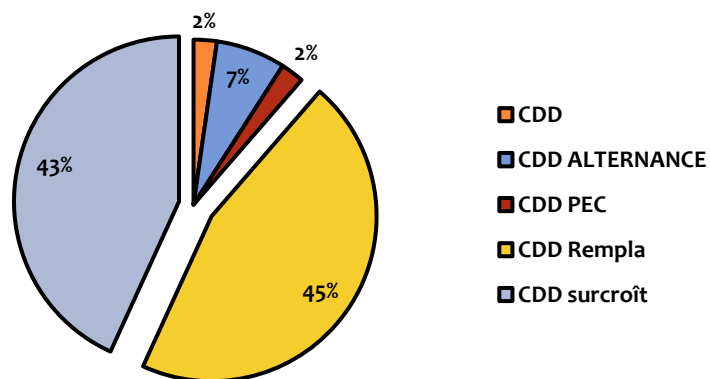
# LES ENTRÉES ET SORTIES PAR CONTRATS ET EMPLOIS

Entrées et sorties par contrats et emplois	E2019	E2020	E2021	Cumul entrées	S2019	S2020	S2021	Cumul sorties	2019	2020	2021	Entrées - Sorties
<b>CDI</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>96</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>-15</b>	<b>27</b>	<b>16</b>
Assistant financier	2	2		4	2	2	0	4	0	0	0	0
Assistant informatique		1	1	2	0	1	1	2	0	0	0	0
Chargé d'accueil			2	2	0	3	1	4	0	-3	1	-2
Chargé d'accueil et d'animation			1	1	0	0	2	2	0	0	-1	-1
Chargé de projet		2	2	4	2	3	2	7	-2	-1	0	-3
Conseiller			1	1					0	0	1	1
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			22	22	0	0	2	2	0	0	20	20
Conseiller niveau 1	5	1	7	13	3	4	4	11	2	-3	3	2
Conseiller niveau 2	9	9	17	35	4	12	17	33	5	-3	0	2
<b>Directeur</b>			2	2	2	1	1	4	-2	-1	1	-2
Hors emploi repère			3	3	0	0	1	1	0	0	2	2
Responsable de secteur	4	1	2	7	2	3	2	7	2	-2	0	0
<b>Hors CDI</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>95</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>80</b>	<b>-9</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>15</b>
Assistant administratif	1	2	4	7	2	2	3	7	-1	0	1	0
Assistant de gestion		1	3	4	0	0	1	1	0	1	2	3
Assistant financier	1			1	1	0	0	1	0	0	0	0
Assistant informatique		1		1					0	1	0	1
Autres		1	1	2	0	1	0	1	0	0	1	1
Chargé d'accueil	10	8	6	24	13	11	5	29	-3	-3	1	-5
Chargé d'accueil et d'animation			8	8	0	0	2	2	0	0	6	6
Chargé de projet	1		3	4	0	0	1	1	1	0	2	3
Chargé d'information et de communication			2	2	0	0	2	2	0	0	0	0
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			9	9	0	0	3	3	0	0	6	6
Conseiller niveau 1	4	4	6	14	7	1	3	11	-3	3	3	3
Conseiller niveau 2	5	8	2	15	9	8	1	18	-4	0	1	-3
Gestionnaire paie	3			3	3	0	0	3		0	0	0
Assistant SG	1			1	0	1	0	1	1	-1	0	0
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>191</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>160</b>	<b>-5</b>	<b>-14</b>	<b>50</b>	<b>31</b>



# LES CDD DE REMPLACEMENT : PRINCIPAL MOTIF DE RECOURS AUX CDD

Structure des entrées des contrats hors CDI en 2021 (en %)

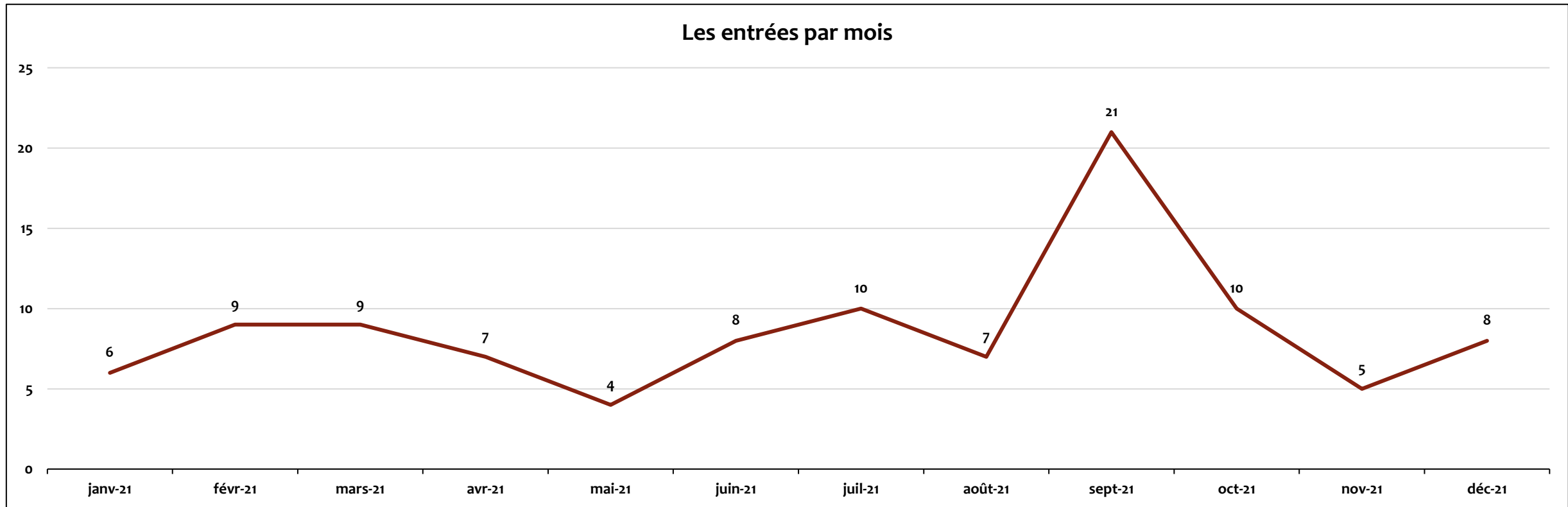


- On compte un total de 44 entrées en contrats à durée déterminée en 2021, contre 25 l'année précédente.
- Il s'agit principalement des CDD de remplacement et CDD pour surcroît d'activité.

Entrées des CDD	2019	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>CDD</b>	<b>6</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
Chargé de projet			1	1	-
Chargé d'accueil	3			0	-
Conseiller niveau 2	3			0	-
<b>CDD ALTERNANCE</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
Chargé d'information et de communication			2	2	-
Assistant de gestion			1	1	-
<b>CDD CAE</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>-</b>
Assistant administratif	1			0	-
<b>CDD PEC</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Assistant administratif		1		-1	-100%
Chargé d'accueil	1		1	1	-
<b>CDD Rempla</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
Chargé d'accueil	5	8	5	-3	-38%
Conseiller niveau 1	1	3	5	2	67%
Assistant administratif		1	4	3	-
Chargé d'accueil et d'animation			4	4	-
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			2	2	-
Conseiller niveau 2	1	4		-4	-100%
<b>CDD surcroît</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>138%</b>
Conseiller en insertion sociale et professionnelle			7	7	-
Chargé d'accueil et d'animation			4	4	-
Assistant de gestion		1	2	1	100%
Chargé de projet	1		2	2	-
Conseiller niveau 2	1	4	2	-2	-50%
Autres		1	1	0	0%
Conseiller niveau 1	3	1	1	0	0%
Assistant financier	1			0	-
Assistant informatique		1		-1	-100%
Chargé d'accueil	1			0	-
Gestionnaire paie	3			0	-
Assitant SG	1			0	-
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>76%</b>

# LES ENTRÉES MENSUELLES EN 2021 :

## UN PIC AU MOIS DE SEPTEMBRE

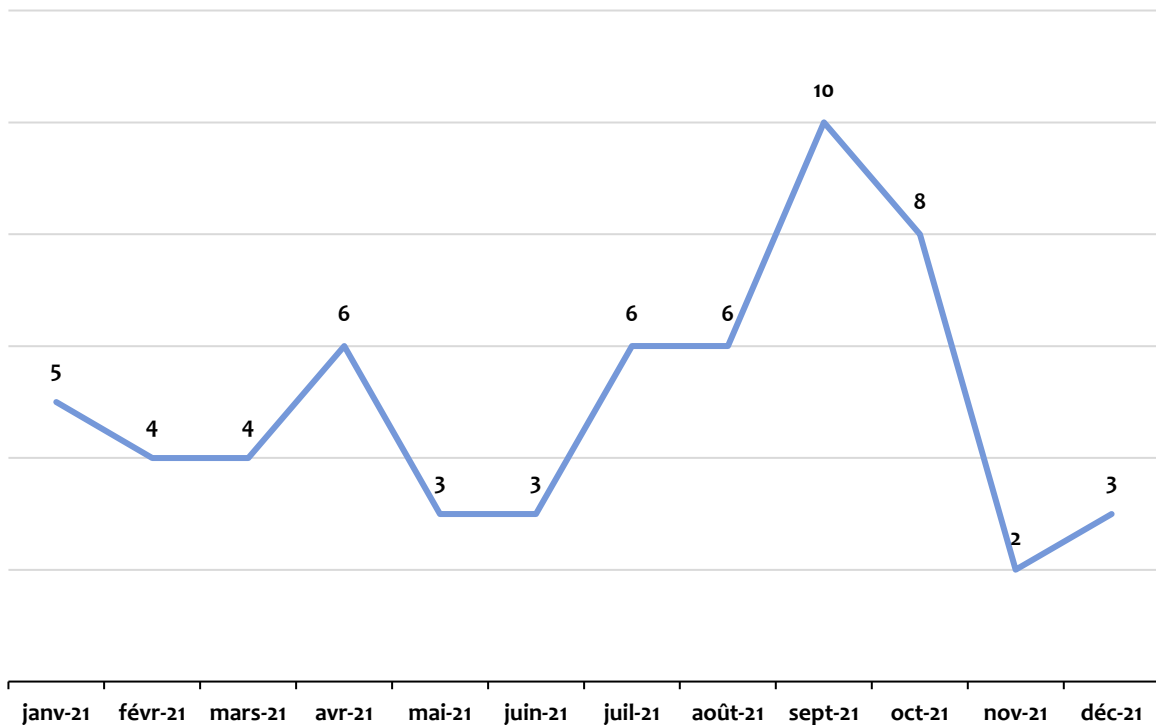


- On compte en 2021 un total de 104 entrées.

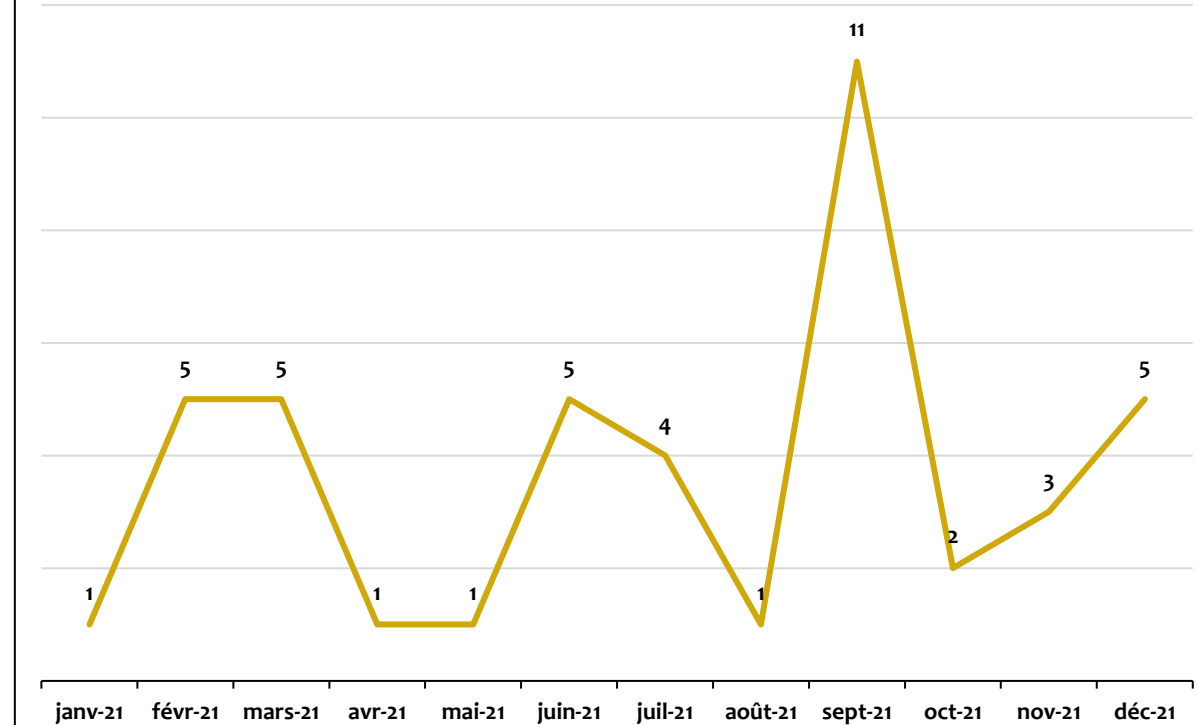
# LES ENTRÉES MENSUELLES PAR TYPE DE CONTRAT :

**42% DES ENTRÉES SONT HORS CDI**

### Les entrées en CDI



### Les entrées hors CDI



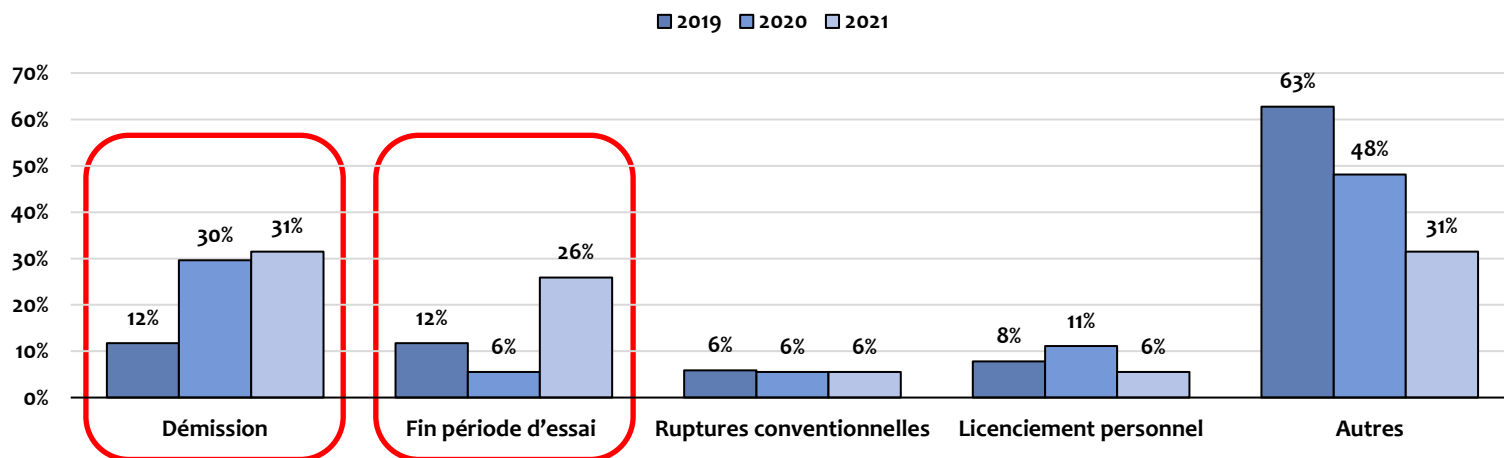
- Le nombre d'entrées en CDI s'établit à 60 et hors CDI à 44 pour un total de 104.
- La part des entrées en CDI représente 58% du total.

# UN NOMBRE DE DÉMISSIONS ET DE FINS DE PÉRIODES D'ESSAI QUI INTERROGE

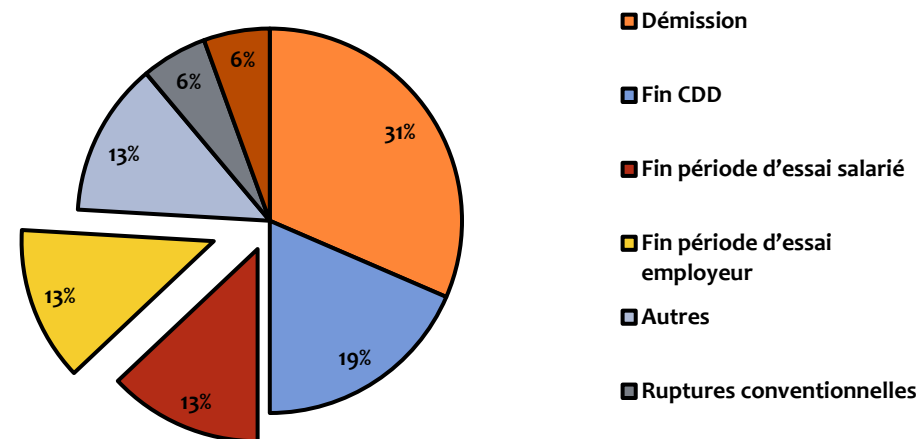
Sorties	2019	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20	Cumul
Démission	6	16	17	1	6,3%	39
Fin CDD	23	18	10	-8	-44,4%	51
Fin période d'essai salarié	1	1	7	6	-	9
Fin période d'essai employeur	5	2	7	5	-	14
Autres	7	5	7	2	40,0%	19
Ruptures conventionnelles	3	3	3	0	0,0%	9
Licenciement personnel	4	6	3	-3	-50,0%	13
Départ à la retraite	2	3	0	-3	-100,0%	5
<b>Total des sorties</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>159</b>

- Le nombre total des sorties est stable sur les deux années, il est de 54.
- Le principal motif de sorties en 2021 est la démission, on en compte 17 contre 16 l'année précédente.
- Les fins de CDD sont à la baisse de 44% en 2021.
- Les fins de périodes d'essai s'établissent au total à 14, dont 50% à l'initiative du salarié.

Evolution des taux de départs par motifs (en %)



Répartition des motifs de départs en 2021 (en %)



# ABSENCE DE TRAÇABILITÉ DES DÉTAILS SUR LES MOTIFS DE DÉPARTS DES ANNÉES PRÉCÉDENTES

Ruptures conventionnelles	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
Indemnité rupture conventionnelle	16 419	33 249	16 830	103%
Effectif concerné	3	3	0	0%

D'après la direction :

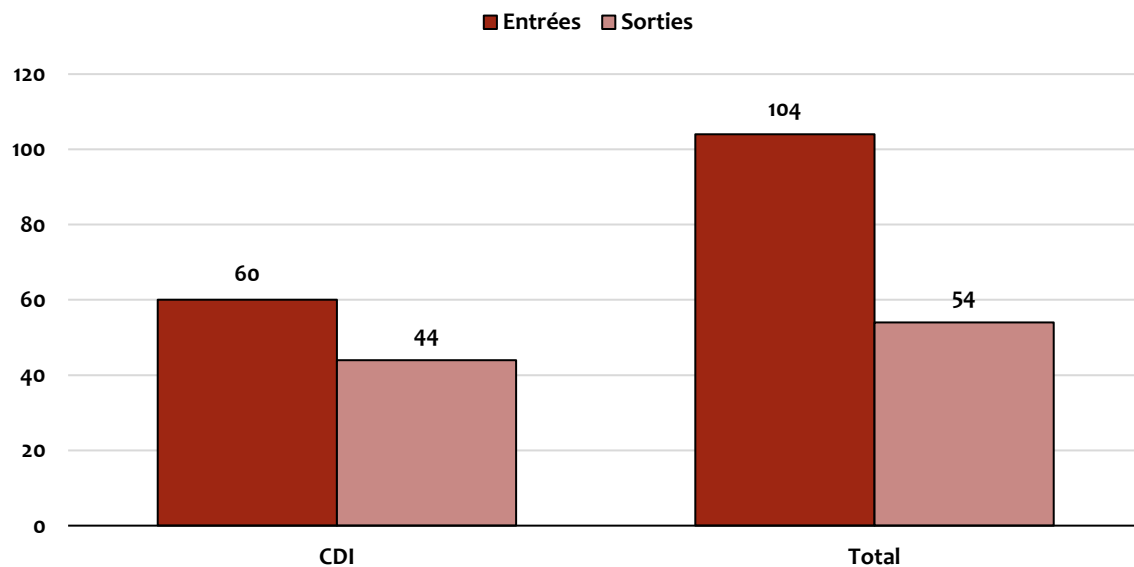
- Les **ruptures conventionnelles** concernent :
  - En 2021 : Un conseiller, un chargé de projet et directeur.
  - En 2020 : Deux assistants financiers et un responsable (cotation 15).
- Les indemnités de ruptures conventionnelles correspondent au calcul des indemnités de licenciement comme conclu dans l'accord d'entreprise.
- L'historique des demandes de ruptures conventionnelles n'est pas disponible. En 2022, il y a eu 5 demandes dont 3 qui ont été accordées.
- La procédure des ruptures conventionnelles : Les demandes sont remontées, des échanges sont établis avec la personne concernée, et après vient la prise de décision. Il s'agit du cas par cas, le coût de la RC peut être un frein pour accepter les demandes.

Sorties	2019	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20	Cumul
Démission	6	16	17	1	6,3%	39
Fin CDD	23	18	10	-8	-44,4%	51
Fin période d'essai salarié	1	1	7	6	-	9
Fin période d'essai employeur	5	2	7	5	-	14
Autres	7	5	7	2	40,0%	19
Ruptures conventionnelles	3	3	3	0	0,0%	9
Licenciement personnel	4	6	3	-3	-50,0%	13
Départ à la retraite	2	3	0	-3	-100,0%	5
<b>Total des sorties</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>159</b>

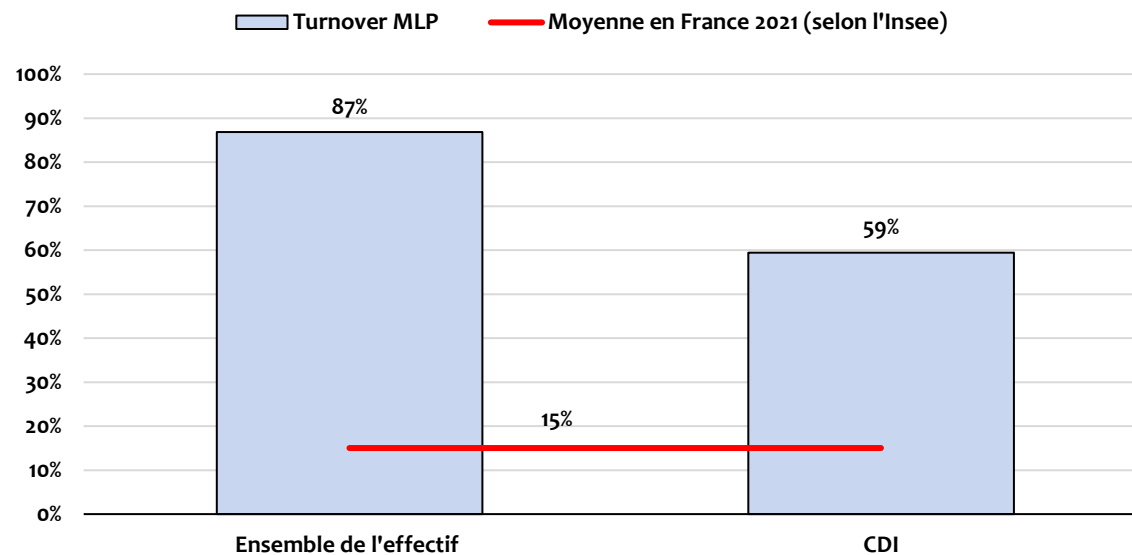
- Concernant **les démissions**, on en compte 17 en 2021 et 16 en 2020. D'après la direction :
  - Pas d'historique, il n'y avait pas de cartographie concernant la raison de ces démissions.
  - À ce jour : Il s'agit des évolutions ascendantes en dehors de l'association : absence d'évolution interne des salaires et mobilité géographique (départ en Provence, rapprochement de domicile).
- Concernant **les fins de période d'essai à l'initiative du salarié**, d'après la direction, c'est en lien avec la période covid et post-covid qui était très atypique.
- Pour **les fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur**, d'après la direction, la personne ne répond pas aux attentes du poste, on en compte 2 en 2022.

# UN TURNOVER ÉLEVÉ EN 2021, LARGEMENT SUPÉRIEUR À LA MOYENNE EN FRANCE

## Les entrées et sorties en 2021



## Turnover



- Le turnover calculé s'affiche à 87% pour l'ensemble de l'effectif et de 59% pour l'effectif en CDI.
- Le turnover moyen en France est de 15%.
- Le turnover de la MLP se retrouve en dessus de la moyenne de 72 points.

# LE TURNOVER DE L'EFFECTIF AYANT MOINS DE 3 ANS D'ANCIENNETÉ :

## UNE ROTATION IMPORTANTE DE L'EFFECTIF EN CDI EN 2021, NOTAMMENT DES CADRES

Effectif CDI au 31/12 (au moins 3 ans d'ancienneté)	2019	2020	2021
Cadre	8	7	10
Employé	55	55	92
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>102</b>

Entrées CDI	2019	2020	2021
Cadre	4	1	7
Employé	16	15	53
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>60</b>

Sorties CDI (au moins 3 ans d'ancienneté)	2019	2020	2021
Cadre	2	1	3
Employé	7	13	18
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>21</b>

Turnover de l'effectif CDI (au moins 3 ans d'ancienneté)	2019	2020	2021
Cadre	-	13%	71%
Employé	-	25%	65%
<b>Turnover total calculé</b>	<b>-</b>	<b>24%</b>	<b>65%</b>

- L'effectif au 31/12/2021 ayant moins de 3 ans d'ancienneté est de 102 personnes.
- On compte 60 entrées de CDI en 2021 contre 16 l'année précédente.
- Le nombre de sorties de l'effectif en CDI ayant au moins 3 ans d'ancienneté est de 21 en 2021 et de 14 en 2020, en hausse de 50%.
- Le turnover calculé de l'effectif en CDI ayant au moins 3 ans d'ancienneté est de 24% en 2020 et 65% en 2021.

# LE DÉTAIL DES SORTIES DE L'EFFECTIF AYANT AU MOINS 3 ANS D'ANCIENNETÉ

Année de sortie :	2019				Total 2019	2020				Total 2020	2021				Total 2021
	Année d'entrée :	2016	2017	2018		2019	2017	2018	2019		2020	2018	2019	2020	
<b>Cadre</b>		1		1	2			1		1		1	2	3	
Office manager													1	1	
Responsable de secteur			1	1	2			1		1		1	1	2	
<b>Non Cadre</b>	1	2	1	3	7	2	3	5	3	13	3	1	5	8	
Assistant financier	1				1			1		1					
Assistant informatique									1	1		1		1	
Chargé d'accueil et d'animation											1			1	
Chargé de projet		2			2	1				1		1		1	
Conseiller en insertion sociale et professionnelle													1	1	
Conseiller niveau 1			1	2	3		2	1	1	4		1	3	4	
Conseiller niveau 2				1	1	1	1	3	1	6	2	1	2	5	
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	



3.

## Les conditions de travail

# L'ABSENTÉISME PAR SITE/SERVICE

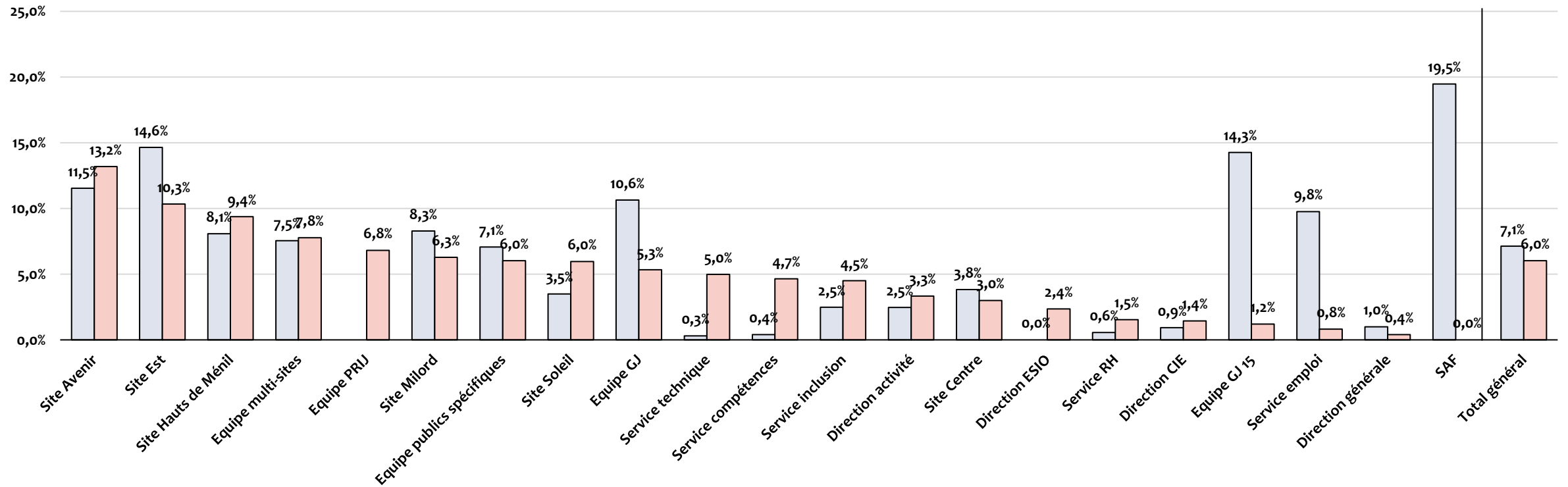
- Le taux d'absentéisme s'affiche à 6% en 2021 contre 7% en 2020.
- On rappelle que l'année 2020 était marquée par la crise sanitaire.
- Le taux d'absentéisme oscille en 2021 entre 0% à SAF et 13% sur le Site Avenir.
- Le taux d'absentéisme moyen est de 4,7% en 2021 contre 6,3% l'année précédente.

Absentéisme	Nombre de jours d'absence (absentéisme)		Ecart 21/20	% Var 21/20	Taux d'absentéisme	
	2020	2021			2020	2021
Site Avenir	560	690	130	23%	11,5%	13,2%
Site Est	538	481	-57	-11%	14,6%	10,3%
Site Hauts de Ménil	327	421	94	29%	8,1%	9,4%
Site Milord	437	348	-89	-20%	8,3%	6,3%
Equipe publics spécifiques	310	343	33	11%	7,1%	6,0%
Site Soleil	142	286	144	101%	3,5%	6,0%
Equipe GJ	427	242	-185	-43%	10,6%	5,3%
Site Centre	180	147	-34	-19%	3,8%	3,0%
Direction activité	69	89	20	29%	2,5%	3,3%
Service inclusion	44	71	28	63%	2,5%	4,5%
Service compétences	6	68	62	-	0,4%	4,7%
Direction ESIO	0	28	28	-	0,0%	2,4%
Equipe multi-sites	48	28	-20	-42%	7,5%	7,8%
Service emploi	275	24	-251	-91%	9,8%	0,8%
Service technique	1	20	19	-	0,3%	5,0%
Service RH	3	14	11	-	0,6%	1,5%
Direction CIE	9	11	2	22%	0,9%	1,4%
Direction générale	21	10	-11	-52%	1,0%	0,4%
Equipe PRIJ	-	3	3	-	-	6,8%
Equipe GJ 15	118	1	-117	-99%	14,3%	1,2%
SAF	100	0	-100	-100%	19,5%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>3 615</b>	<b>3 325</b>	<b>-290</b>	<b>-8%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,0%</b>

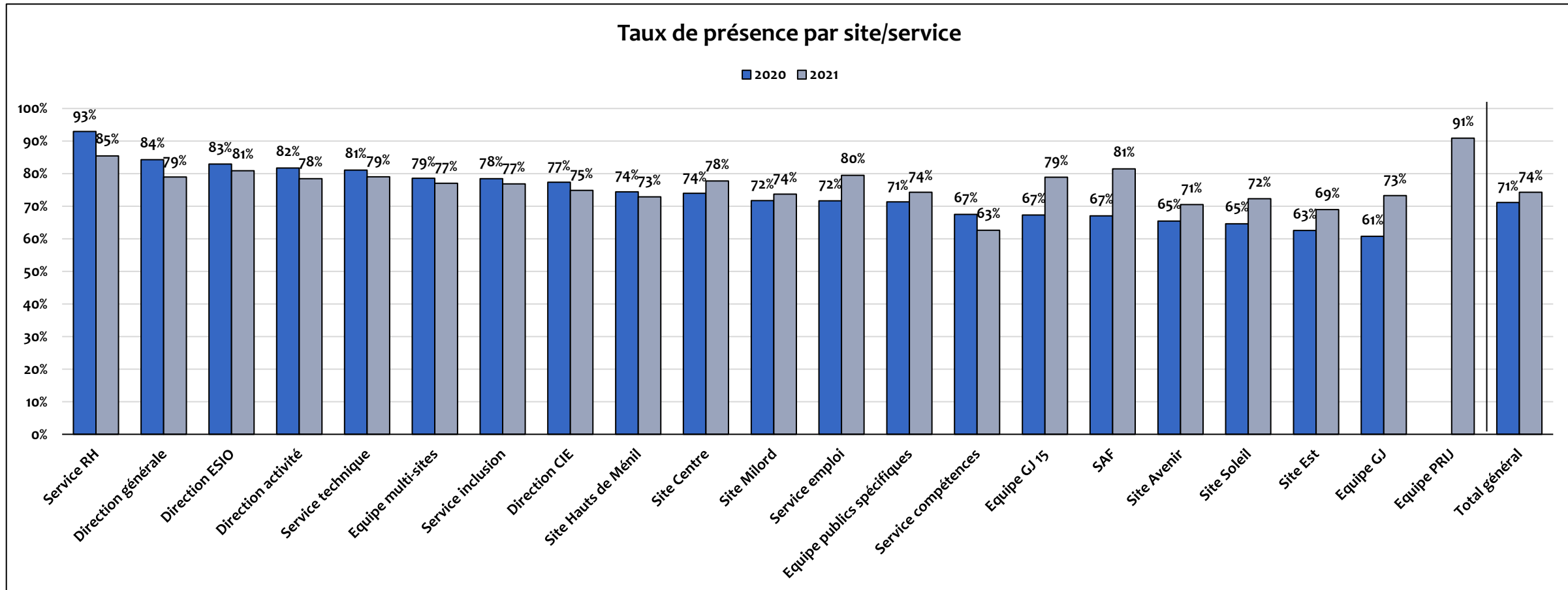
# LE TAUX D'ABSENTÉISME PAR SITE/SERVICE

Taux d'absentéisme par site/service

□ Taux d'absentéisme 2020 □ Taux d'absentéisme 2021



# LE TAUX DE PRÉSENCE PAR SITE/SERVICE



# LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Les AT - Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
Accident de trajet	2	18	16	-
Accident du travail	9	15	6	67%
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>-</b>

Les AT - Durée moyenne par jours calendaires	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
Accident de trajet	2	21	19	-
Accident du travail	12	10	-3	-22%
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>51%</b>

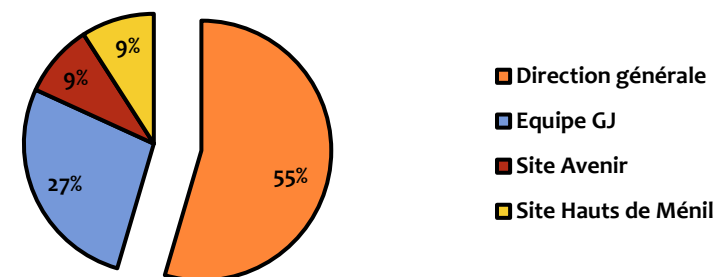
Les AT - Durée totale par jours calendaires	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
Accident de trajet	4	379	375	-
Accident du travail	112	145	33	29%
<b>Total général</b>	<b>116</b>	<b>524</b>	<b>408</b>	<b>-</b>

- Le nombre d'effectif concerné par les accidents de trajet et de travail a fortement augmenté en 2021, il s'établit à 33 dont 15 accidents de travail.
- La durée moyenne a augmenté de 51% en 2021, elle est de 16 jours calendaires.
- La durée total est passée de 116 jours calendaires en 2020 à 524 en 2021.
- On rappelle que l'année 2020 est une année exceptionnelle.

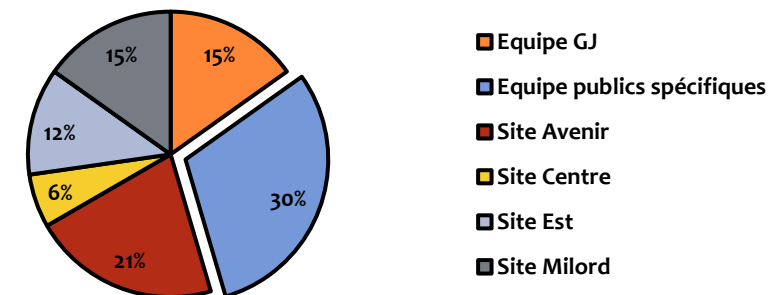
# LE DÉTAIL DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET PAR SITE/SERVICE

Les accidents de travail / trajet	Effectif concerné		Ecart 21/20	Durée moyenne		Ecart 21/20	Durée totale		Ecart 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021	
<b>Accident de trajet</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>379</b>	<b>375</b>
Direction générale	1		-1	2		-2	2		-2
Equipe publics spécifiques		10	10		19	19		187	187
Site Avenir	1	2	1	2	17	15	2	34	32
Site Centre		1	1		18	18		18	18
Site Milord		5	5		28	28		140	140
<b>Accident du travail</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>-3</b>	<b>112</b>	<b>145</b>	<b>33</b>
Direction générale	5		-5	5		-5	23		-23
Equipe GJ	3	5	2	26	7	-19	78	35	-43
Site Avenir		5	5		14	14		72	72
Site Centre		1	1		7	7		7	7
Site Est		4	4		8	8		31	31
Site Hauts de Ménéil	1		-1	11		-11	11		-11
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>116</b>	<b>524</b>	<b>408</b>

Structure de l'effectif concerné par les AT par site/service en 2020 (en %)



Structure de l'effectif concerné par les AT par site/service en 2021 (en %)



## 4.

# Les rémunérations

4.1

**LES PROMOTIONS**

4.2

**ANALYSE DU SALAIRE DE BASE**

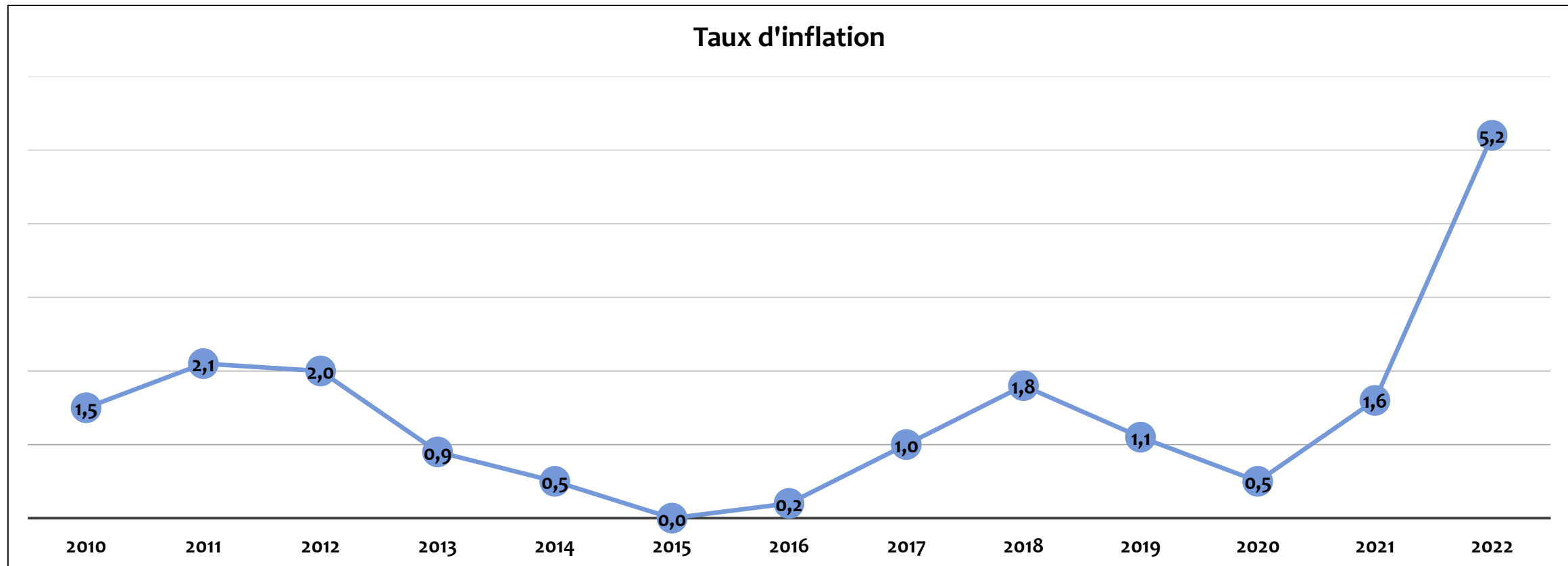
4.3

**LES ÉVOLUTIONS DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021**

4.4

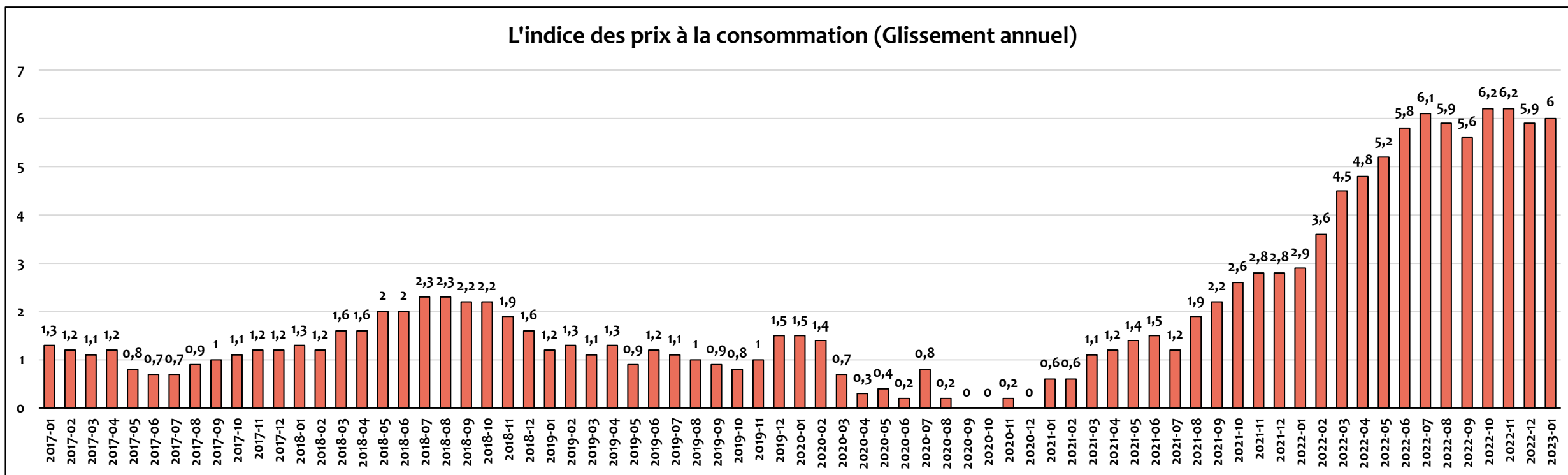
**ANALYSE DU VARIABLE**

# UNE SITUATION CONJONCTURELLE INQUIÉTANTE : EN FRANCE, L'INFLATION A ATTEINT SON PIC EN 2022



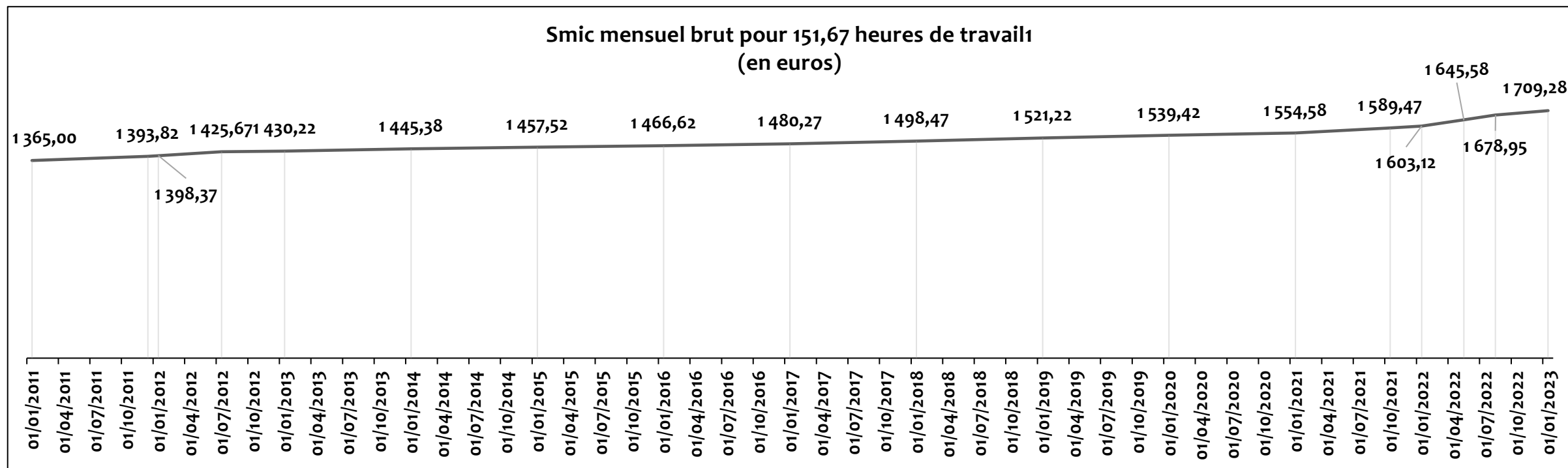


# UNE SITUATION CONJONCTURELLE INQUIÉTANTE : L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION EST EN CROISSANCE CONTINUE DEPUIS 2021



- Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé augmenterait de 7,0 % en janvier 2023, après +6,7 % en décembre. Sur un mois, il croîtrait de 0,4 %, après -0,1 % le mois précédent.

# DEPUIS DÉBUT 2021, LE SMIC A AUGMENTÉ 6 FOIS



- Le SMIC a augmenté 2 fois en 2021 (au 01/01/2021 et au 01/10/2021), 3 fois en 2022 (au 01/01/2022, 01/05/2022 et au 01/08/2022) et au 01/01/2023.

**4.1**

## **LES PROMOTIONS**

# LES PROMOTIONS :

## 49 CHANGEMENTS DE COEFFICIENT EN 2021

Promotions	Nombre concerné	Variation moyenne du salaire de base
<b>Changements de coefficients</b>	<b>49</b>	<b>7%</b>
dont changement de qualification	3	18%
dont changement de niveau	9	10%
dont changement d'intitulé d'emploi	14	13%
changements de coefficients uniquement	31	5%

Salaire de base moyen	Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
<b>avec changement de qualification et de niveau</b>	<b>3</b>	<b>2 517</b>	<b>2 963</b>	<b>446</b>	<b>18%</b>
Cadre	3	2 517	2 963	446	18%
<b>sans changements de qualification</b>	<b>46</b>	<b>2 492</b>	<b>2 640</b>	<b>148</b>	<b>6%</b>
Cadre	7	4 068	4 312	244	6%
Employé	39	2 209	2 340	131	6%
dont :					
avec changement de niveau	6	2 060	2 179	119	6%
sans changement de niveau	33	2 236	2 369	133	6%
<b>Total général</b>	<b>49</b>	<b>2 494</b>	<b>2 660</b>	<b>166</b>	<b>7%</b>

- On compte en 2021 un total de 49 changements de coefficients avec une variation moyenne de 7% du salaire de base.
- L'effectif ayant connu un changement de coefficient, de qualification et de niveau ont perçu une évolution de +18%.
- Un changement de coefficient ne signifie pas automatiquement à un changement de qualification, de niveau ou d'emploi. Mais, il signifie automatiquement une évolution du salaire de base correspondante au nombre de points.

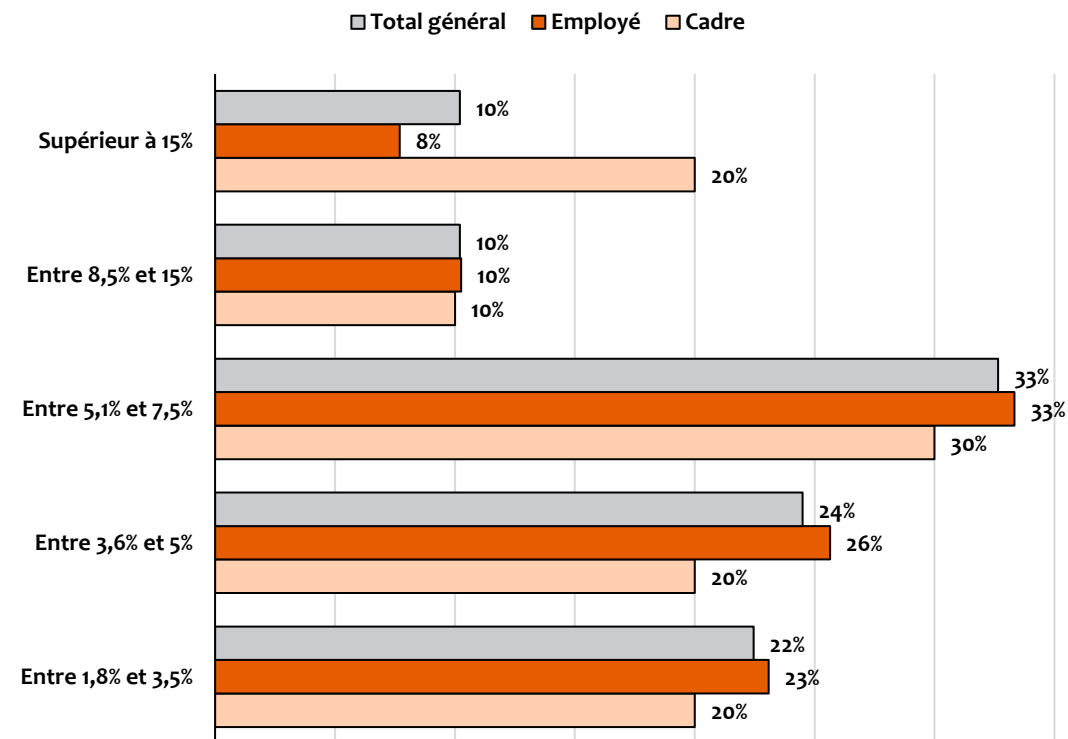
# LES PROMOTIONS - LES CHANGEMENTS DE COEFFICIENT EN 2021

## L'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE PAR TRANCHES

%. Var du salaire de base par tranches	Cadre	Employé	Total général
<b>avec changement de qualification et de niveau</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>
<b>Cadre</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>
Entre 5,1% et 7,5%	1	-	1
Supérieur à 15%	2	-	2
<b>sans changements de qualification</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>46</b>
<b>avec changement de niveau</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Entre 3,6% et 5%	-	1	1
Entre 5,1% et 7,5%	-	4	4
Entre 8,5% et 15%	-	1	1
<b>sans changement de niveau</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>40</b>
Entre 1,8% et 3,5%	2	9	11
Entre 3,6% et 5%	2	9	11
Entre 5,1% et 7,5%	2	9	11
Entre 8,5% et 15%	1	3	4
Supérieur à 15%	-	3	3
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>49</b>

- La majorité de l'effectif ayant connu un changement de coefficient ont perçu une évolution du salaire de base de 33% en 2021.
- 20% des cadres concernés ont perçu une évolution supérieure à 15%.

Les tranches d'évolution du salaire de base par qualification (en %)



# LES PROMOTIONS : LE DÉTAIL DES CHANGEMENTS DE COEFFICIENTS (1/2)

Coefficient 2020	Coefficient 2021	Qualification 2021	Qualification 2021	Libellé emploi 2020	Libellé emploi 2021	Niveau 2020	Niveau 2021
378	449	Employé	Employé	Chargé(e) d'accueil	Conseiller(e) en insertion	11	11
	410	Employé	Employé	Assistant(e) administratif	Assistant(e) de gestion	10	10
	449	Employé	Employé	Chargé(e) d'accueil	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	11	11
	393	Employé	Employé	Assistant(e) administratif	Assistant(e) administratif	7	7
	398	Employé	Employé	Chargé(e) d'accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil et administratif	6	7
393	449	Employé	Employé	Animateur(trice) AREP	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	11	11
408	449	Employé	Employé	Chargé(e) d'accueil et administratif	Conseiller	11	11
410	449	Employé	Employé	Assistant de gestion	Conseiller(e) en insertion	7	11
449	472	Employé	Employé	Formatrice GJ	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	12	12
	472	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	11	12
	472	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	12	12
470	480	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
	480	Employé	Employé	Conseiller(e) multi sites	Conseiller(e) multi sites	12	12
	494	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
472	496	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	12	13
	496	Employé	Employé	Développeur de l'alternance	Développeur de l'alternance	13	13
475	510	Employé	Employé	Technicien informatique	Technicien informatique	11	11
480	495	Employé	Employé	Conseiller	Conseiller(e) Obligation de Formation	12	12
	504	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Correspondant(e) emploi	12	13
	504	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
	504	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
	504	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13

# LES PROMOTIONS : LE DÉTAIL DES CHANGEMENTS DE COEFFICIENTS (2/2)

Coefficient 2020	Coefficient 2021	Qualification 2021	Qualification 2021	Libellé emploi 2020	Libellé emploi 2021	Niveau 2020	Niveau 2021
487	502	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
490	656	Employé	Cadre	Correspondant(e) emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site	12	15
490	505	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
492	517	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
499	519	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
500	515	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion	12	12
507	600	Employé	Cadre	Conseiller(e) en insertion	Adjoint(e) au Responsable de Site	12	15
510	536	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	12	13
517	543	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
520	545	Employé	Employé	Chargé(e) de projet engagement citoyen	Chargé(e) de projet engagement citoyen	14	14
522	548	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Chargé(e) de projet	14	14
526	552	Employé	Employé	Développeur de l'alternance	Développeur de l'alternance	13	13
552	580	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
553	568	Employé	Employé	Chargé(e) de projet prévention santé	Chargé(e) de projet prévention santé	14	14
559	579	Employé	Employé	Chargé(e) de filière	Chargé(e) de filière	14	14
580	595	Employé	Employé	Coordinateur(trice) Dynamique Insertion Professionnelle	Coordinateur(trice) Dynamique Insertion Professionnelle	14	14
621	653	Employé	Employé	Coordinateur(trice) PRIJ	Coordinateur(trice) PRIJ	14	14
652	685	Employé	Cadre	Coordinateur(trice) des dispositifs emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site	14	15
666	696	Cadre	Cadre	Responsable de site	Responsable de site	15	15
670	704	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi	13	13
680	695	Employé	Employé	Responsable extranet	Responsable extranet	14	14
700	751	Cadre	Cadre	Responsable GJ	Responsable GJ	15	15
780	795	Cadre	Cadre	Responsable extranet	Responsable extranet	15	15
793	818	Cadre	Cadre	Responsable de site	Responsable de site	15	15
1026	1078	Cadre	Cadre	Responsable Ressources Humaines	Directeur (trice) Ressources Humaines	15	15
1117	1167	Cadre	Cadre	Directeur(trice)	Directeur(trice)	16	16
1235	1285	Cadre	Cadre	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) chargé(e) de l'activité	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) chargé(e) de l'activité	16	16

# LES PROMOTIONS :

## 12 CHANGEMENTS DE NIVEAUX EN 2021

Promotions 2021	Nombre concerné	Variation moyenne du salaire de base
<b>Changements de niveau</b>	<b>12</b>	<b>8%</b>
dont changement de qualification	3	18%
dont changement de coefficient	9	10%
dont changement d'intitulé d'emploi	7	10%
changements de niveau uniquement	1	0%

Salaire de base moyen	Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>Cadre (avec changement de qualif et coeff)</b>	<b>3</b>	<b>2 517</b>	<b>2 963</b>	<b>446</b>	<b>18%</b>
15	3	2 517	2 963	446	18%
<b>Employé</b>	<b>9</b>	<b>2 075</b>	<b>2 155</b>	<b>79</b>	<b>4%</b>
7	2	NC	NC	NC	3%
11	1	NC	NC	NC	10%
12	2	NC	NC	NC	2%
13	4	2 280	2 364	85	4%
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>2 186</b>	<b>2 357</b>	<b>171</b>	<b>8%</b>

- On compte en 2021 un total de 12 changements de niveaux avec une variation moyenne de 8% du salaire de base.
- Les niveaux dans le tableau-dessus correspondent aux niveaux de l'année 2021.
- L'effectif ayant connu un changement de coefficient, de qualification et de niveau ont perçu une évolution de +18%.
- Un changement de niveau ne signifie pas automatiquement un changement de qualification, de coefficient d'emploi, ni d'évolution de salaire de base.



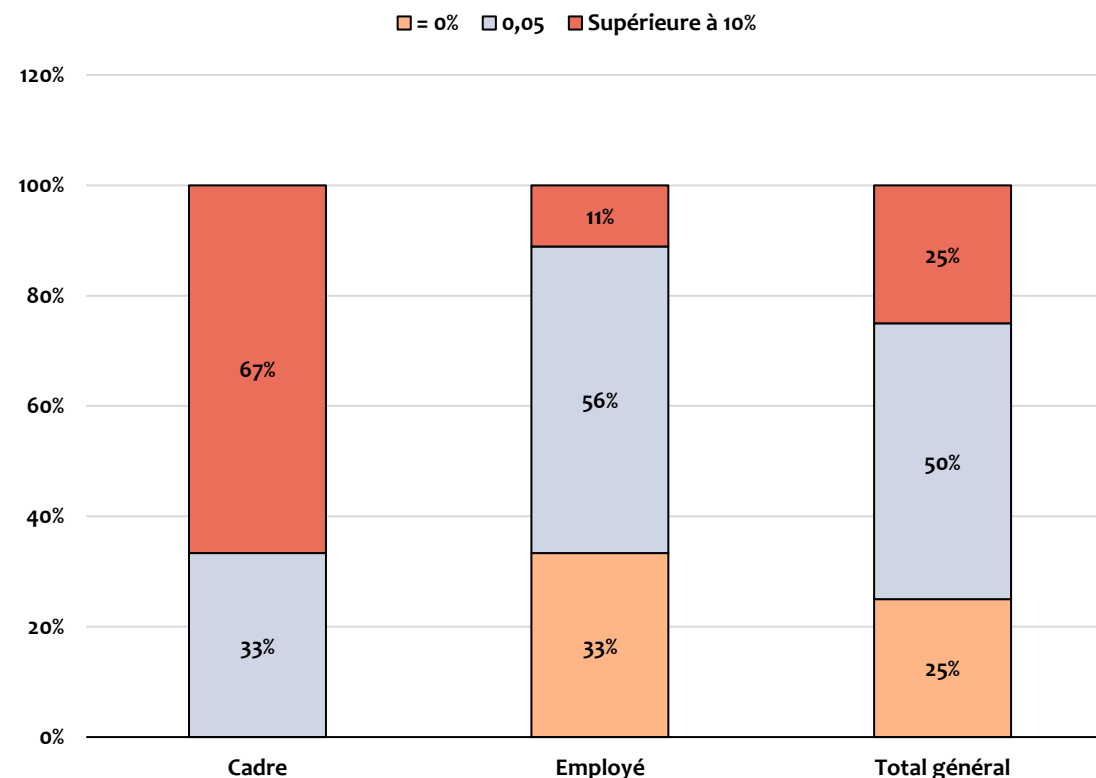
# PROMOTIONS - LES CHANGEMENTS DE NIVEAUX EN 2021

## L'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE PAR TRANCHES

Evolution du salaire de base par tranches	Cadre	Employé	Total général
<b>avec changement de qualif et de coeff</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
= 5%	1		1
Supérieure à 10%	2		2
<b>sans changement de qualification</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>avec changement de coeff</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
= 5%		5	5
Supérieure à 10%		1	1
<b>sans changement de coeff</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
= 0%		3	3
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

- La majorité de l'effectif ayant connu un changement de niveau ont perçu une évolution du salaire de base de 5%.
- On compte 3 employés ayant connu un changement de niveau sans évolution de salaire de base.
- 67% des cadres ayant connu un changement de niveau ont perçu une évolution supérieure à 10%.

Evolution du salaire de base par tranches (en %)



# LES PROMOTIONS : LE DÉTAIL DES CHANGEMENTS DE NIVEAUX

Niveau 2020	Niveau 2021	Coefficient N21 -1	Coefficient N 21	Qualification 20	Qualification 21	Libellé emploi 20	Libellé emploi 21
6	7	378	398	Employé	Employé	Chargé(e) d'accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil et administratif
6	7	378	378	Employé	Employé	Assistant(e) administratif	Chargé(e) Accueil et Animation
7	11	410	449	Employé	Employé	Assistant de gestion	Conseiller(e) en insertion
11	12	449	472	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller(e) en insertion
11	12	472	472	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Conseiller
12	13	472	496	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi
12	13	480	504	Employé	Employé	Conseiller(e) en insertion	Correspondant(e) emploi
12	15	507	600	Employé	Cadre	Conseiller(e) en insertion	Adjoint(e) au Responsable de Site
12	15	490	656	Employé	Cadre	Correspondant(e) emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site
12	13	529	529	Employé	Employé	Conseiller	Conseiller
14	13	510	536	Employé	Employé	Correspondant(e) emploi	Correspondant(e) emploi
14	15	652	685	Employé	Cadre	Coordinateur(trice) des dispositifs emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site

# LES PROMOTIONS : 38 CHANGEMENTS D'INTITULÉS D'EMPLOI

Promotions 2021	Nombre concerné	Variation moyenne du salaire de base
<b>Changements de niveau</b>	<b>38</b>	<b>8%</b>
dont changement de qualification	3	18%
dont changement de niveau	7	10%
dont changement de coefficient	9	1%
changements d'emploi uniquement	22	5%

Salaire de base moyen	Effectif concerné	2020	2021	Ecart 21/20%	Var 21/20%
<b>Cadre</b>	<b>5</b>	<b>3 181</b>	<b>3 496</b>	<b>315</b>	<b>10%</b>
avec changement de qualif, niveau et coeff	3	2 517	2 963	446	18%
avec changement de niveau uniquement	1	NC	NC	NC	5%
changement d'emploi uniquement	1	NC	NC	NC	0%
<b>Employé</b>	<b>33</b>	<b>2 129</b>	<b>2 200</b>	<b>72</b>	<b>3%</b>
avec changement de qualif, et de coeff	8	1 857	2 096	239	13%
avec changement de niveau	2	NC	NC	NC	0%
avec changement de niveau et coefficient	2	NC	NC	NC	7%
changement d'emploi uniquement	21	2 258	2 266	8	0%
<b>Moyenne générale</b>	<b>38</b>	<b>2 267</b>	<b>2 371</b>	<b>104</b>	<b>5%</b>

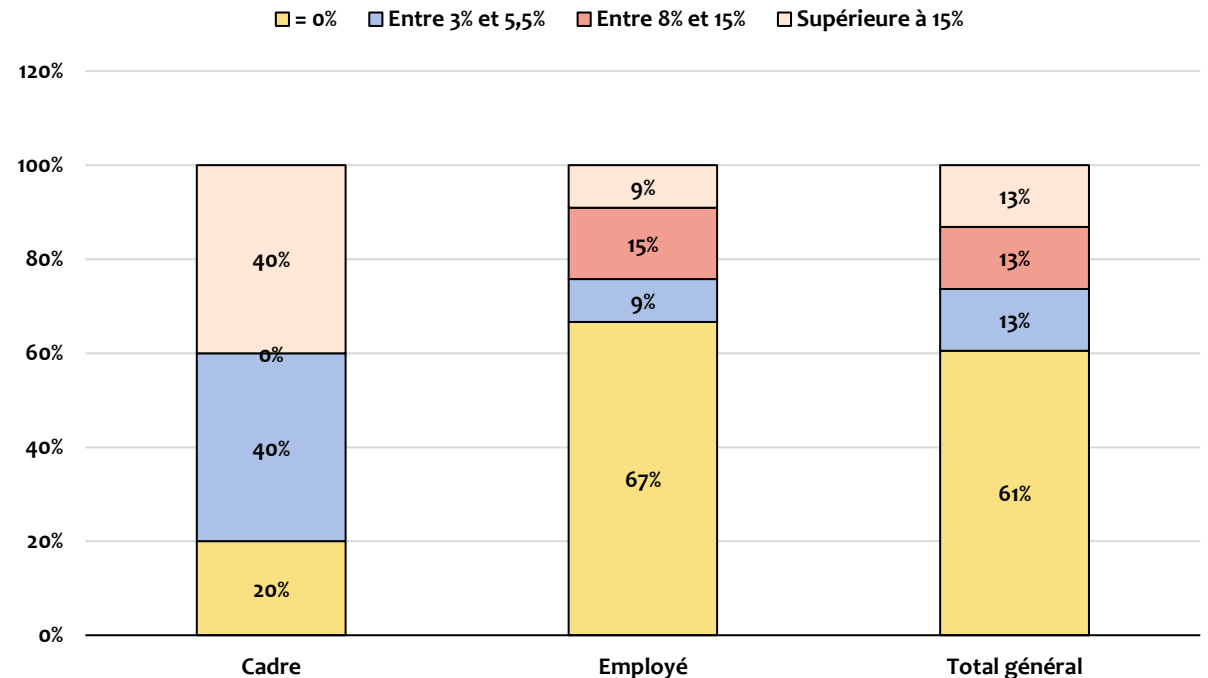
- On compte en 2021 un total de 38 changements d'intitulés de poste, avec une variation moyenne du salaire de base de 5%
- On note que le changement d'emploi uniquement ne signifie pas une évolution automatique du salaire.

# PROMOTIONS - LES CHANGEMENTS D'INTITULÉ D'EMPLOI EN 2021

Evolution du salaire de base par tranches	Cadre	Employé	Total général
= 0%	1	22	23
Entre 3% et 5,5%	2	3	5
Entre 8% et 15%	-	5	5
Supérieure à 15%	2	3	5
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>38</b>

- La majorité de l'effectif ayant connu un changement d'intitulé d'emploi n'ont perçu aucune évolution du salaire de base en 2021.
- 13% ont perçu une évolution supérieure à 15%.

Structure des évolutions du salaire de base par qualification (en %)



# LES PROMOTIONS : LE DÉTAIL DES CHANGEMENTS D'INTITULÉS D'EMPLOIS

Libellé emploi 20	Libellé emploi 21	Coefficient N21 - 1	Coefficient N 21	Qualification 20	Qualification 21	Niveau 2020	Niveau 2021
Conseiller(e) en insertion	Adjoint(e) au Responsable de Site	507	600	Employé	Cadre	12	15
Correspondant(e) emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site	490	656	Employé	Cadre	12	15
Coordinateur(trice) des dispositifs emploi	Adjoint(e) au Responsable de Site	652	685	Employé	Cadre	14	15
Assistant de gestion	Conseiller(e) en insertion	449	449	Employé	Employé	7	11
Conseiller(e) en insertion	Correspondant(e) emploi	480	504	Employé	Employé	12	13
Assistant(e) administratif	Chargé(e) Accueil et Animation	378	378	Employé	Employé	6	7
Conseiller(e) en insertion	Conseiller	472	472	Employé	Employé	11	12
Chargé(e) d'accueil et administratif	Conseiller	408	449	Employé	Employé	11	11
Chargé(e) d'accueil	Conseiller(e) en insertion	449	449	Employé	Employé	11	11
Assistant(e) administratif	Assistant(e) de gestion	378	410	Employé	Employé	10	10
Chargé(e) d'accueil	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	378	449	Employé	Employé	11	11
Animateur(trice) AREP	Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	393	449	Employé	Employé	11	11
Formatrice GJ	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	449	472	Employé	Employé	12	12
Conseiller(e) en insertion	Chargé(e) de projet	522	548	Employé	Employé	14	14
Responsable Ressources Humaines	Directeur (trice) Ressources Humaines	1026	1078	Cadre	Cadre	15	15
Chargé(e) d'accueil	Assistant(e) administratif	378	378	Employé	Employé	7	7
Assistant(e) administratif	Chargé(e) d'accueil	395	395	Employé	Employé	11	11
Animateur(trice) AREP	Conseiller(e) en insertion	449	449	Employé	Employé	11	11
Conseiller	Coordinateur (trice) GJ	472	472	Employé	Employé	14	14
Correspondant(e) emploi	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	472	472	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	495	495	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	497	497	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Chargé(e) de mission linguistique	515	515	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	575	575	Employé	Employé	12	12
Chargé(e) de projet	Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	590	590	Employé	Employé	14	14
Responsable de PUBLICS SP	Responsable publics sp	798	798	Cadre	Cadre	15	15
Conseiller	Conseiller(e) Obligation de Formation	480	495	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	472	472	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	480	480	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	485	485	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	491	491	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	500	500	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	502	502	Employé	Employé	12	12
Conseiller(e) multi sites	Conseiller(e) en insertion	510	510	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	515	515	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	527	527	Employé	Employé	12	12
Conseiller	Conseiller(e) Obligation de Formation	570	570	Employé	Employé	12	12
Chargé(e) de projet entrepreneuriat	Chargé(e) de projet compétences	590	590	Employé	Employé	14	14

**4.2**

## **ANALYSE DU SALAIRE DE BASE**

- Notre analyse des rémunérations repose sur les salaires de base issus de la base non nominative du personnel fournie par votre direction.
- Pour notre analyse et à des fins de comparaison, nous avons sélectionné un effectif en CDI :
  - Permanent : Présent du 01/01/2020 au 31/12/2021 ;
  - À temps complet (horaire mensuel = 151,67 h) ;
  - **Hors changement de statut, coefficient, emploi et d'horaire mensuel.**
- L'échantillon correspondant à ces critères ci-dessus s'établit à **92 personnes**.
- NB : Afin de respecter la confidentialité sur les rémunérations individuelles, nous n'avons pas restitué les informations lorsque les effectifs d'une catégorie donnée étaient inférieurs à 3. Cependant, lorsque cela a été possible, nous avons opéré des regroupements par poste de façon à réunir un effectif suffisant pour communiquer l'information en respectant les critères de confidentialité.

## DÉTAIL DE L'ÉCHANTILLON PAR EMPLOI

Emploi	Effectif
<b>Cadre</b>	<b>11</b>
Directeur(trice) Général(e)	1
Responsable administratif et financier	1
Responsable de site	4
Responsable départemental du parrainage	1
Responsable départemental Garantie Jeunes	1
Responsable publics sp	1
Responsable secteur Entreprises	1
Responsable secteur Inclusion	1

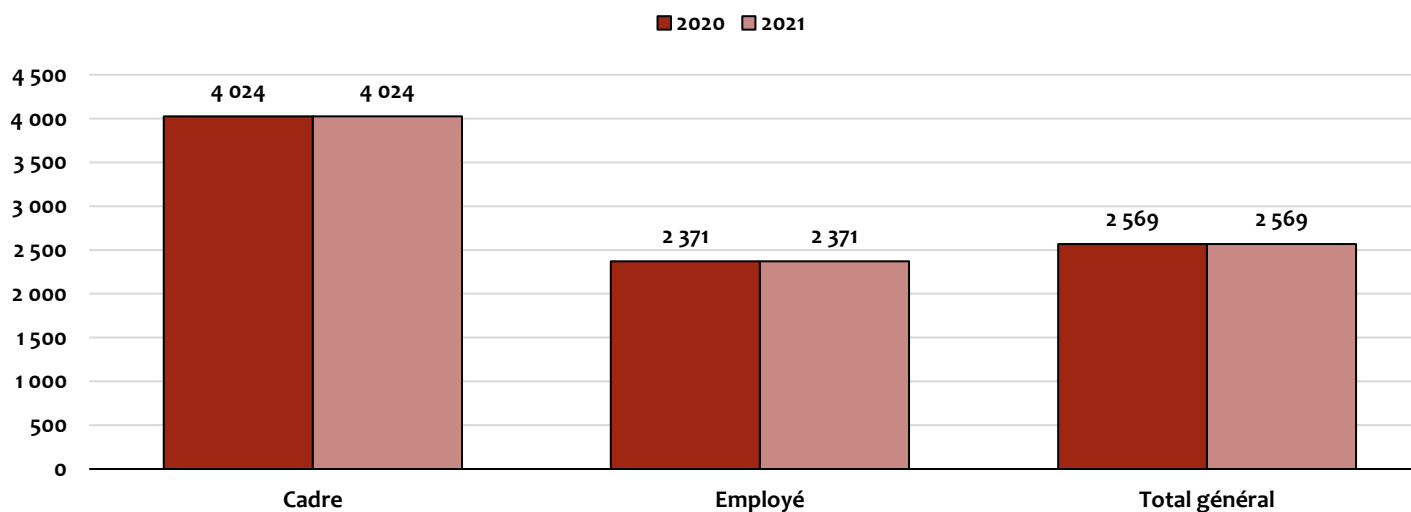
Emploi	Effectif
<b>Employé</b>	<b>81</b>
Assistant(e) administratif	1
Assistant(e) de direction	1
Assistant(e) de gestion	3
Chargé(e) d'accueil	5
Chargé(e) d'accueil et administratif	2
Chargé(e) de filière	3
Chargé(e) de Mission Formation	1
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	5
Chargé(e) de mission linguistique	1
Chargé(e) de projet compétences	2
Chargé(e) de projet Dév emploi et partenariats	1
Chargé(e) de projet éducation nationale	1
Chargé(e) de projet évaluation	1
Chargé(e) de projet intranet	1
Chargé(e) de projet logement, culture, mobilité	1
Chargé(e) de projet lutte contre les exclusions	1
comptable	1
Conseiller	3
Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	8
Conseiller(e) en insertion	35
Conseiller(e) en insertion socio-professionnelle	1
Coordnatrice emploi	1
Correspondant(e) emploi	2
<b>Total général</b>	<b>92</b>



# HORS PROMOTIONS, LES SALAIRES DE BASE SONT GELÉS EN 2021 ...

Salaire de base moyen	Effectif permanent	2020	2021	Ecart 21/20	%. Var 21/20
Cadre	11	4 024	4 024	0	0%
Employé	81	2 371	2 371	0	0%
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>2 569</b>	<b>2 569</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

## Evolution du salaire mensuel moyen

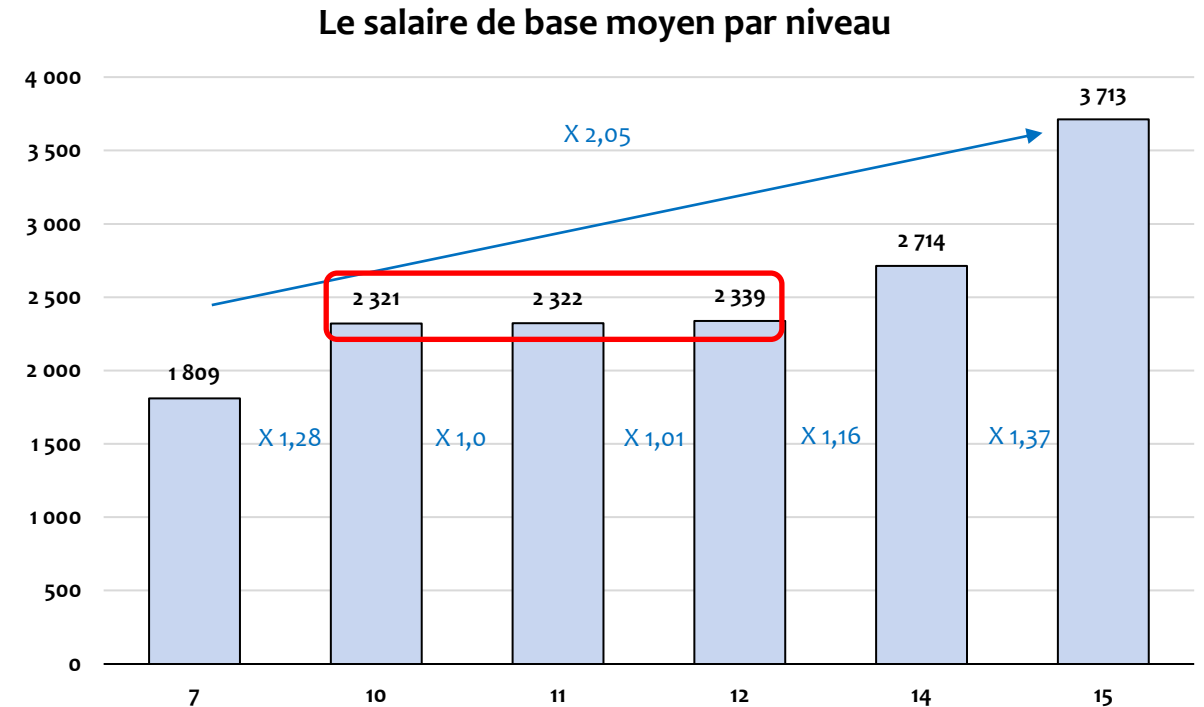


- Le salaire de base moyen de l'échantillon permanent est de 2 569 € en 2020, stable en 2021.
- Chez les cadres, la moyenne est de 4 024 € sur les deux années.
- Chez les employés, elle s'élève à 2 371 €.

# LE SALAIRE DE BASE MOYEN PAR NIVEAU :

## UNE MOYENNE QUASIMENT SIMILAIRE POUR 3 NIVEAUX DIFFÉRENTS

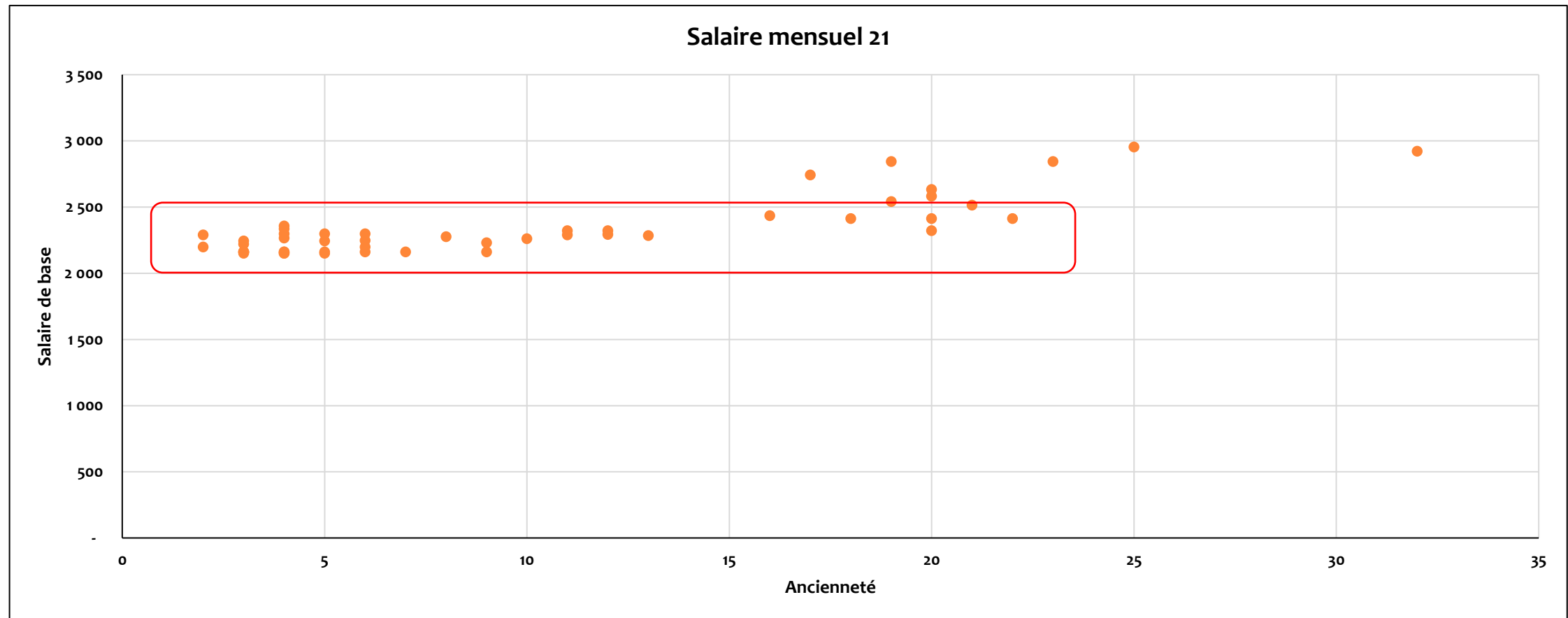
Salaire de base moyen	Effectif permanent	2020	2021	Ecart 21/20	% Var 21/20
<b>Cadre</b>	<b>11</b>	<b>4 024</b>	<b>4 024</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
15	10	3 713	3 713	0	0%
16	1	NC	NC	NC	NC
<b>Employé</b>	<b>81</b>	<b>2 371</b>	<b>2 371</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
5	1	NC	NC	NC	NC
7	6	1 809	1 809	0	0%
10	3	2 321	2 321	0	0%
11	4	2 322	2 322	0	0%
12	49	2 339	2 339	0	0%
14	17	2 714	2 714	0	0%
15	1	NC	NC	NC	NC
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>2 569</b>	<b>2 569</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



- Le salaire de base moyen de l'échantillon au niveau 7 est égal à 2,05 fois la moyenne du niveau 15.
- Le salaire de base moyen des niveaux 10, 11 et 12 est quasiment similaire :
  - Il est de 2 322 pour les niveaux 10 et 11 et de 2 339 pour le niveau 12, il s'agit d'un écart de 17 €.

# LE SALAIRE DE BASE PAR ANCIENNETÉ - NIVEAU 12

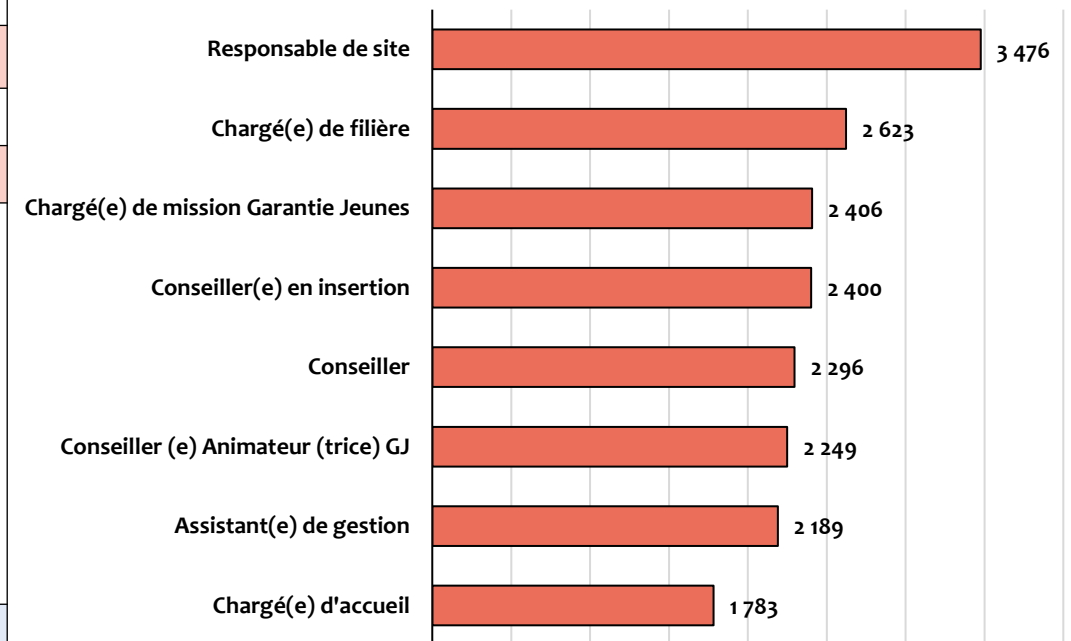
## UNE ÉVOLUTION SIGNIFICATIVE DU SALAIRE DE BASE QU'À PARTIR DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ



# LE SALAIRE DE BASE MOYEN PAR EMPLOI

Salaire de base moyen	Effectif permanent	2020	2021	Ecart 21/20%. Var 21/20	
<b>Cadre</b>	<b>11</b>	<b>4 024</b>	<b>4 024</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Responsable de site	4	3 476	3 476	0	0%
<b>Employé</b>	<b>81</b>	<b>2 371</b>	<b>2 371</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Chargé(e) de filière	3	2 623	2 623	0	0%
Chargé(e) de mission Garantie Jeunes	5	2 406	2 406	0	0%
Conseiller(e) en insertion	35	2 400	2 400	0	0%
Conseiller	3	2 296	2 296	0	0%
Conseiller (e) Animateur (trice) GJ	8	2 249	2 249	0	0%
Assistant(e) de gestion	3	2 189	2 189	0	0%
Chargé(e) d'accueil	5	1 783	1 783	0	0%
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>2 569</b>	<b>2 569</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Le salaire de base moyen par emploi



## 4.3

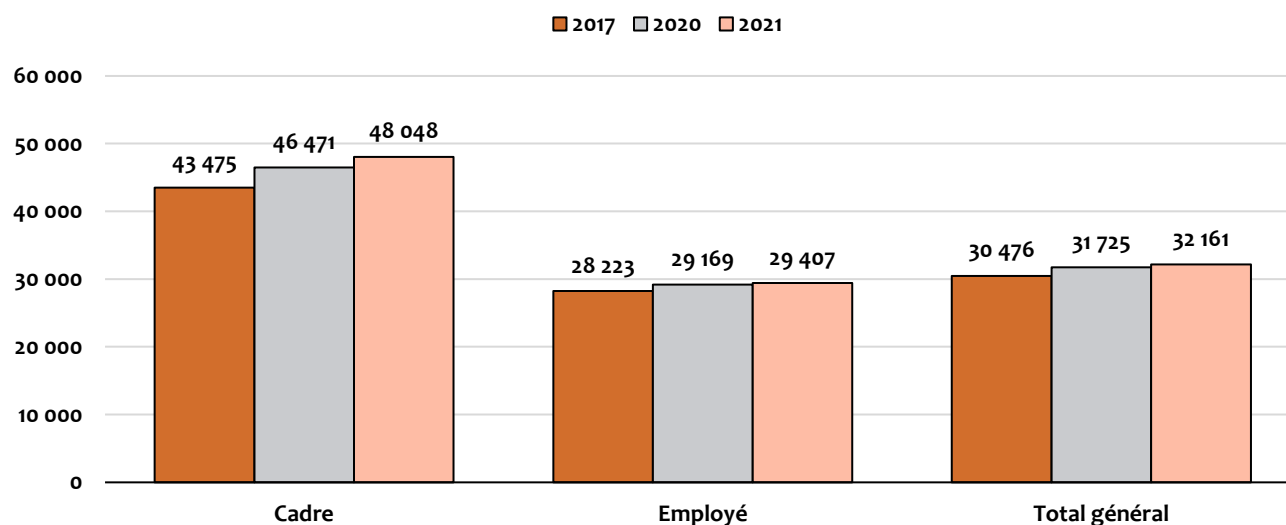
# Les évolutions du salaire de base entre 2017 et 2021

- Notre analyse des rémunérations repose sur les salaires de base issus de la base non nominative du personnel fournie par votre direction.
- Pour notre analyse et à des fins de comparaison, nous avons sélectionné un effectif en CDI :
  - Permanent : Présent du 01/01/2017 au 31/12/2021 ;
  - À temps complet (horaire mensuel = 151,67 h) ;
- L'échantillon correspondant à ces critères ci-dessus s'établit à **88 personnes**.
- **Pour l'année 2017 nous disposons uniquement d'un livre de paie. Ce dernier contient les matricules mais ne précise pas la qualification, le niveau, l'emploi et le temps de travail de chaque matricule.**
- **Cette analyse peut être imparfaite mais démontre la tendance d'évolution du salaire de base sur 5 ans.**
- NB : Afin de respecter la confidentialité sur les rémunérations individuelles, nous n'avons pas restitué les informations lorsque les effectifs d'une catégorie donnée étaient inférieurs à 3. Cependant, lorsque cela a été possible, nous avons opéré des regroupements par poste de façon à réunir un effectif suffisant pour communiquer l'information en respectant les critères de confidentialité.

# UNE ÉVOLUTION MOYENNE DE 5,5% DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021

Salaire de base moyen	Effectif permanent				Ecart 21/17	%. Var 21/17
		2017	2020	2021		
Cadre	13	43 475	46 471	48 048	4 573	10,5%
Employé	75	28 223	29 169	29 407	1 184	4,2%
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>30 476</b>	<b>31 725</b>	<b>32 161</b>	<b>1 685</b>	<b>5,5%</b>

Evolution du salaire de base annuel moyen

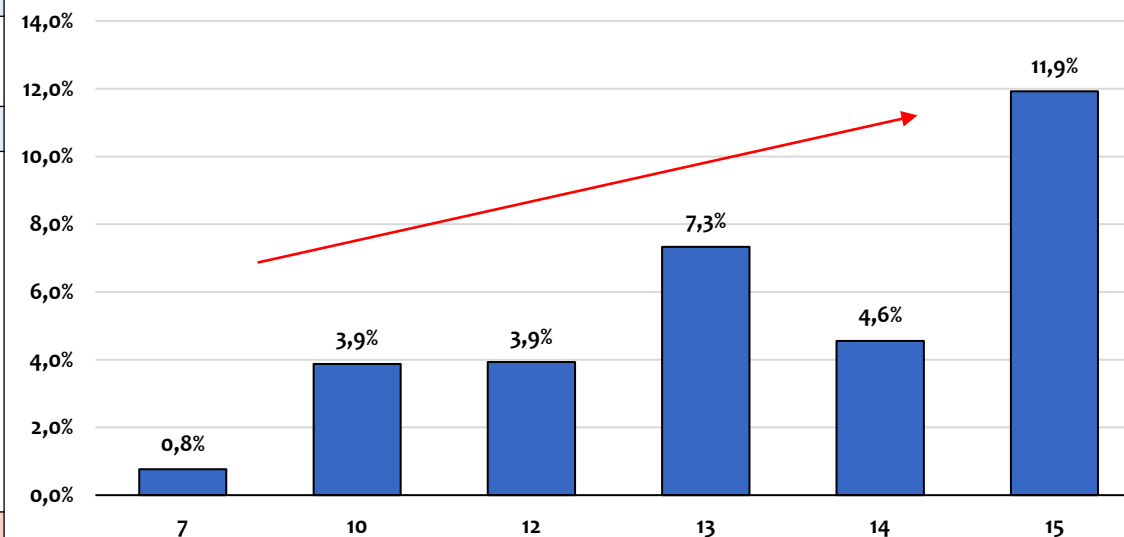


- Le salaire de base moyen est passé de 30,5 K€ en 2017 à 32,1 K€ en 2021, soit une hausse de 6%.
- Chez les employés, le salaire de base moyen a connu une évolution de +4,2%.
- Chez les cadres, l'évolution est de 10,5% entre les 5 années avec +4,6 K€.

## LE SALAIRE DE BASE MOYEN PAR NIVEAU :

Salaire de base moyen	Effectif permanent	2017	2020	2021	Ecart 21/17	%. Var 21/17
<b>Cadre</b>	<b>13</b>	<b>43 475</b>	<b>46 471</b>	<b>48 048</b>	<b>4 573</b>	<b>10,5%</b>
15	11	38 570	42 054	43 169	4 599	11,9%
16	2	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Employé</b>	<b>75</b>	<b>28 223</b>	<b>29 169</b>	<b>29 407</b>	<b>1 184</b>	<b>4,2%</b>
5	1	NC	NC	NC	NC	NC
7	5	21 567	21 731	21 731	164	0,8%
10	3	26 807	27 846	27 846	1 039	3,9%
11	2	NC	NC	NC	NC	NC
12	34	27 709	28 681	28 799	1 090	3,9%
13	8	28 272	29 060	30 345	2 073	7,3%
14	21	31 311	32 568	32 738	1 427	4,6%
15	1	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>30 476</b>	<b>31 725</b>	<b>32 161</b>	<b>1 685</b>	<b>5,5%</b>

La variation du salaire de base par niveau entre 2020 et 2021 (en %)



- Les variations moyennes du salaire de base entre 2017 et 2021 oscillent entre 0,8% (+164 €) pour le niveau 7 et 11,9% (+4,6 K€) pour le niveau 15.



# LES TRANCHES D'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE :

## LA MAJORITÉ DE L'EFFECTIF ONT PERÇU UNE ÉVOLUTION DE 0,4% ENTRE 2017 ET 2021...

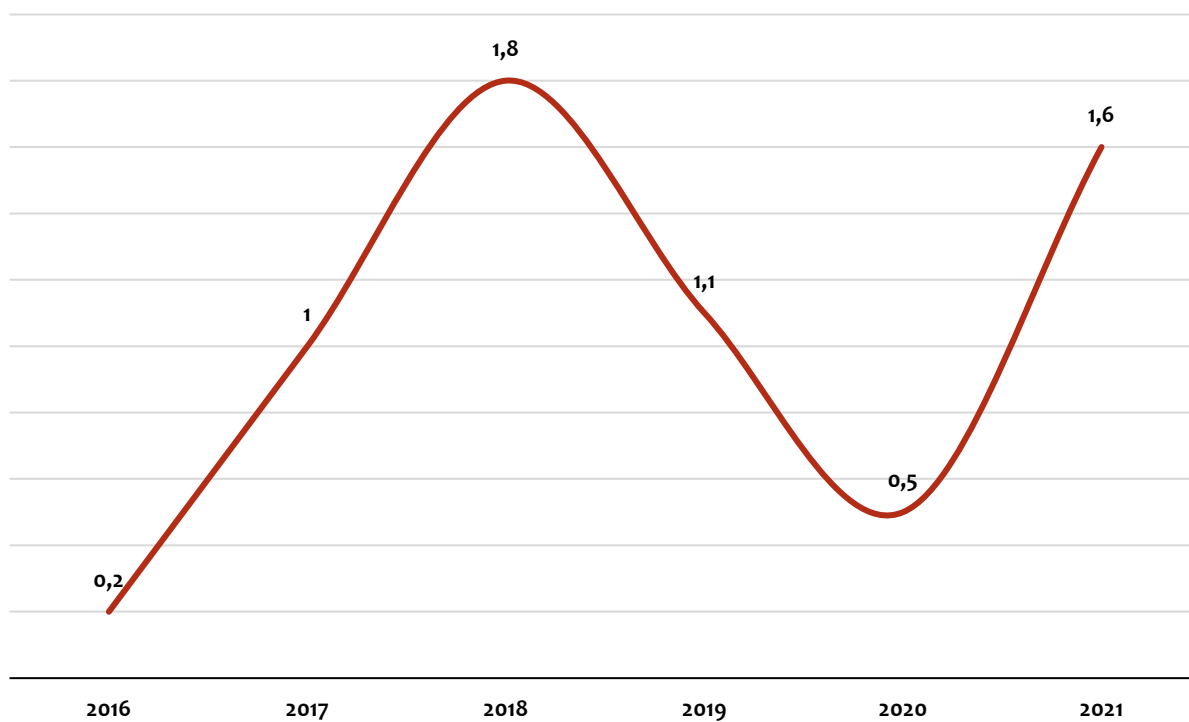
Tranches d'évolution entre 2017 et 2021	cadre	employé	Total général
= 0,4%	4	30	<b>34</b>
Entre 0,8% et 2,3%		8	<b>8</b>
entre 3% et 6%	1	17	<b>18</b>
Entre 6,1% et 10%	2	12	<b>14</b>
Entre 22% et 27%	6	8	<b>14</b>
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>75</b>	<b>88</b>

Tranches d'évolution entre 2017 et 2021	cadre	employé	Total général
= 0,4%	31%	40%	<b>39%</b>
Entre 0,8% et 2,3%	0%	11%	<b>9%</b>
entre 3% et 6%	8%	23%	<b>20%</b>
Entre 6,1% et 10%	15%	16%	<b>16%</b>
Entre 22% et 27%	46%	11%	<b>16%</b>
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

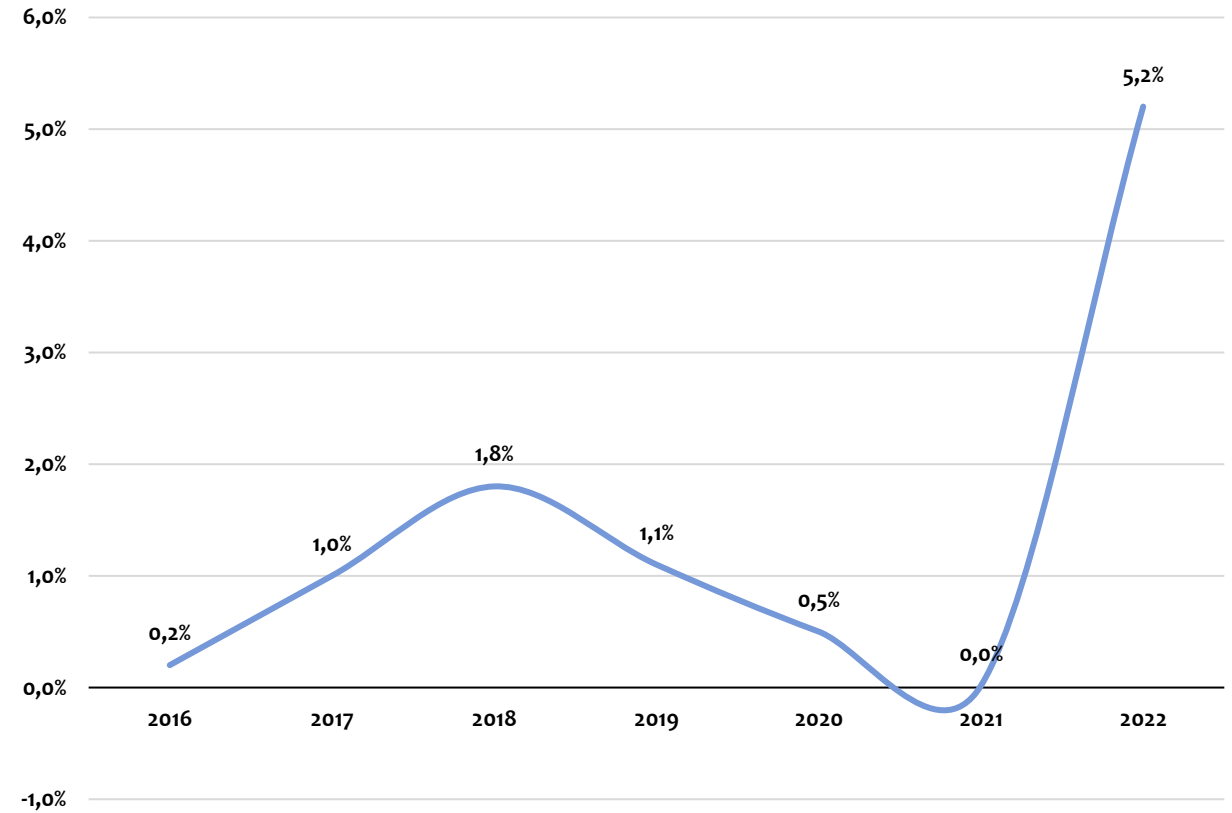
- La majorité de l'effectif ont perçu une évolution de 0,4% entre 2017 et 2021.
- 61% des cadres ont perçu des évolutions supérieures à 6% contre 27% chez les employés.

# ... ALORS QUE LE POUVOIR D'ACHAT A FORTEMENT VARIÉ DEPUIS

% D'évolution des prix à la consommation (en %)



Evolution du taux d'inflation



# LES TRANCHES D'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021 PAR NIVEAU

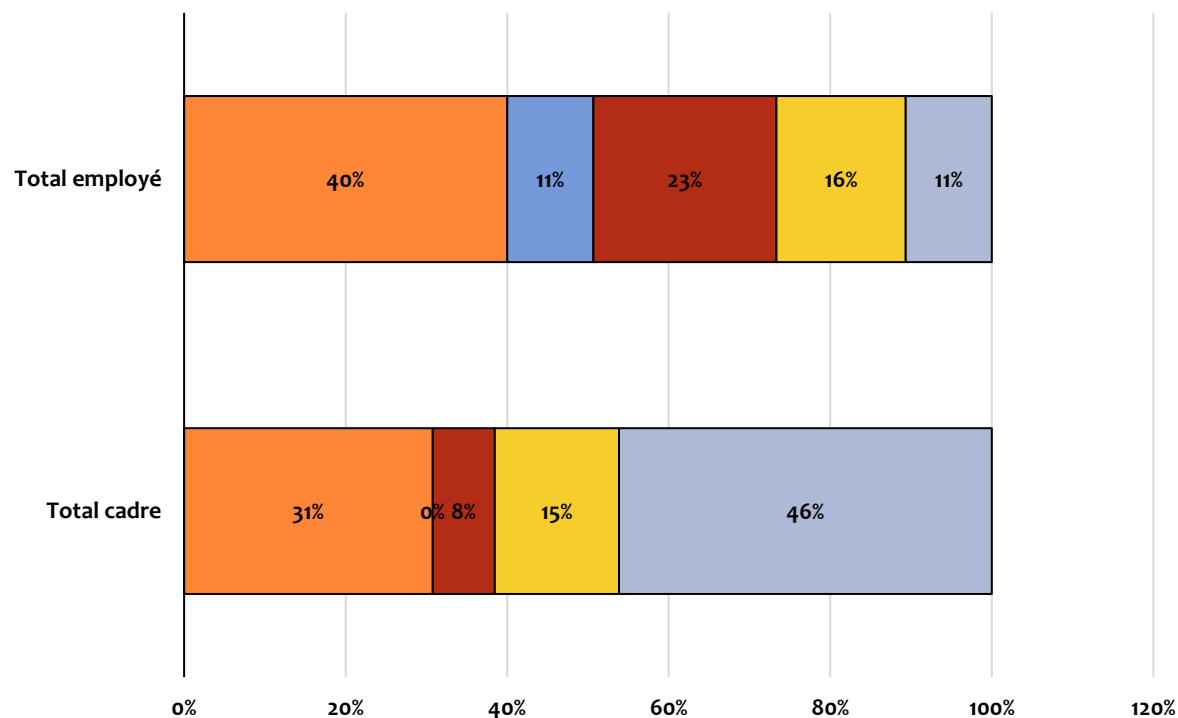
Tranches d'évolution	cadre		Total cadre	employé						Total employé	
	15	16		7	10	11	12	13	14		15
= 0,4%	3	1	4	3	1	1	16		8		30
Entre 0,8% et 2,3%				2		1	2		2	1	8
entre 3% et 6%	1		1				9	5	3		17
Entre 6,1% et 10%	2		2		2		4		6		12
Entre 22% et 27%	5	1	6				3	3	2		8
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>75</b>

Tranches d'évolution	cadre		Total cadre	employé						Total employé	
	15	16		10	11	12	13	14	5		7
= 0,4%	27%	50%	31%	60%	33%	50%	47%		38%		40%
Entre 0,8% et 2,3%			-	40%		50%	6%		10%	100%	11%
entre 3% et 6%	9%		8%				26%	63%	14%		23%
Entre 6,1% et 10%	18%		15%		67%		12%		29%		16%
Entre 22% et 27%	45%	50%	46%				9%	38%	10%		11%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# LES TRANCHES D'ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ENTRE 2017 ET 2021 PAR NIVEAU

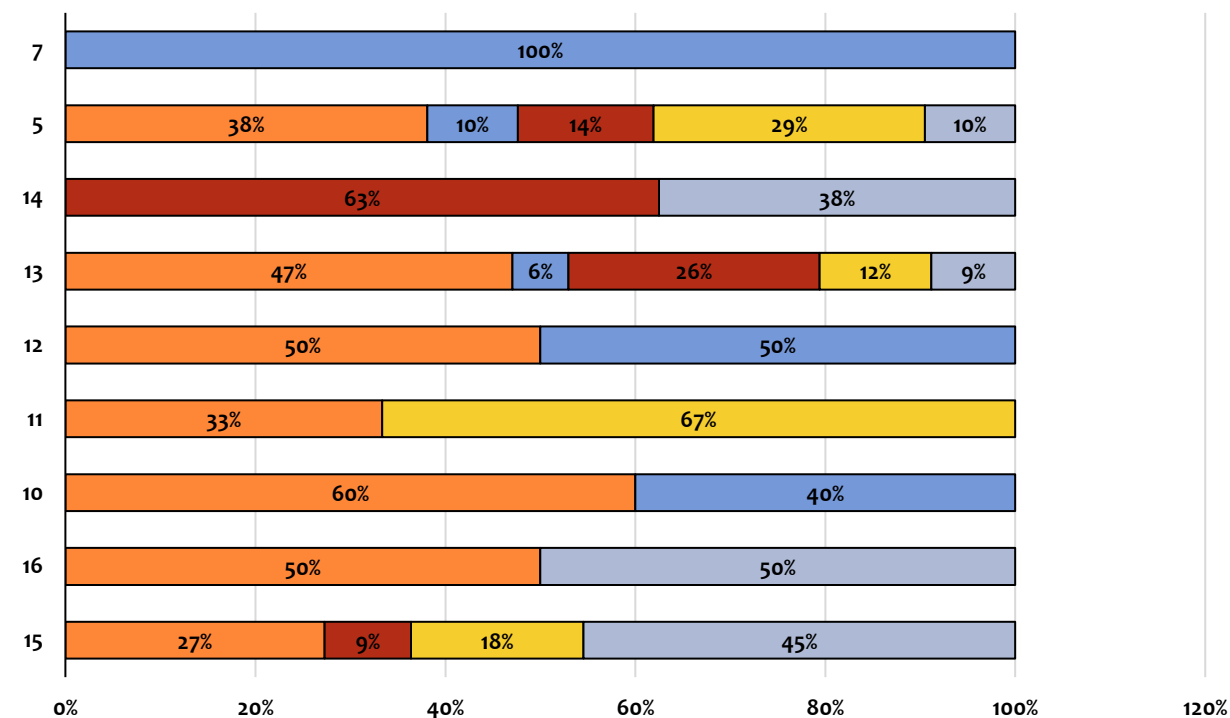
## Tranches d'évolution entre 2017 et 2021 par CSP

■ = 0,4%  
 ■ Entre 0,8% et 2,3%  
 ■ entre 3% et 6%  
 ■ Entre 6,1% et 10%  
 ■ Entre 22% et 27%



## Tranches d'évolution par niveau

■ = 0,4%  
 ■ Entre 0,8% et 2,3%  
 ■ entre 3% et 6%  
 ■ Entre 6,1% et 10%  
 ■ Entre 22% et 27%





**4.4**

## **ANALYSE DU VARIABLE**

## LA « PRIME » D'ANCIENNETÉ

Prime d'ancienneté	Effectif primé		Ecart 21/20%. Var 21/20		Enveloppe		Ecart 21/20%. Var 21/20		Moyenne		Ecart 21/20%. Var 21/20	
	2020	2021			2020	2021			2020	2021		
<b>CDI</b>	<b>196</b>	<b>202</b>	<b>6</b>	<b>3%</b>	<b>424 210</b>	<b>437 894</b>	<b>13 683</b>	<b>3%</b>	<b>2 164</b>	<b>2 168</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
Cadre	22	23	1	5%	64 761	74 672	9 911	15%	2 944	3 247	303	10%
Employé	174	179	5	3%	359 449	363 221	3 772	1%	2 066	2 029	-37	-2%
<b>CDD</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-4</b>	<b>-67%</b>	<b>1 530</b>	<b>1 044</b>	<b>-485</b>	<b>-32%</b>	<b>255</b>	<b>522</b>	<b>267</b>	<b>105%</b>
Employé	6	2	-4	-67%	1 530	NC	NC	NC	255	NC	NC	NC
<b>Total général</b>	<b>202</b>	<b>204</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>425 740</b>	<b>438 938</b>	<b>13 198</b>	<b>3%</b>	<b>2 108</b>	<b>2 152</b>	<b>44</b>	<b>2%</b>

- 204 personnes ont été concernées par la prime d'ancienneté en 2021 contre 202 en 2020.
- L'enveloppe totale a augmenté de 3%, elle est de l'ordre de 438,9 K€.
- La moyenne s'affiche à 2 152 € en 2021, à la hausse de 2% par rapport à 2020.
- **On note que la prime d'ancienneté fait partie des salaires.**

# LA PRIME DE RESPONSABILITÉ :

## UNE PRIME QUI CONCERNE LES CADRES UNIQUEMENT

Prime responsabilité	Effectif primé		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Enveloppe		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Moyenne		Ecart 21/20 %. Var 21/20	
	2020	2021			2020	2021			2020	2021		
CDI	12	11	-1	-8%	45 617	42 182	-3 435	-8%	3 801	3 835	33	1%
Cadre	12	11	-1	-8%	45 617	42 182	-3 435	-8%	3 801	3 835	33	1%
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>-1</b>	<b>-8%</b>	<b>45 617</b>	<b>42 182</b>	<b>-3 435</b>	<b>-8%</b>	<b>3 801</b>	<b>3 835</b>	<b>33</b>	<b>1%</b>

- 11 personnes ont été concernées par la prime de responsabilité en 2021 contre 12 en 2020.
- L'enveloppe totale a baissé de 8%, elle est de l'ordre de 42,2 K€.
- La moyenne s'affiche à 3 835 € en 2021, à la hausse de 1% par rapport à 2020.
- L'effectif concerné se constitue uniquement des cadres, notamment les directeurs.



# LA PRIME MISSION :

## UNE ENVELOPPE QUASIMENT DOUBLÉE EN 2021

Prime mission	Effectif primé		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Enveloppe		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Moyenne		Ecart 21/20 %. Var 21/20	
	2020	2021			2020	2021			2020	2021		
<b>CDI</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>9%</b>	<b>12 004</b>	<b>23 766</b>	<b>11 761</b>	<b>98%</b>	<b>1 091</b>	<b>1 980</b>	<b>889</b>	<b>81%</b>
Cadre	2	1	-1	-	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Employé	9	11	2	22%	11 070	20 468	9 398	85%	1 230	1 861	631	51%
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>9%</b>	<b>12 004</b>	<b>23 766</b>	<b>11 761</b>	<b>98%</b>	<b>1 091</b>	<b>1 980</b>	<b>889</b>	<b>81%</b>

- 12 personnes ont été concernées par la prime mission en 2021 contre 11 en 2020.
- L'enveloppe totale a augmenté de 98%, elle est de l'ordre de 23,8 K€.
- La moyenne s'affiche à 1 980 € en 2021, à la hausse de 81% par rapport à 2020.

## LA PRIME SUJÉTION

PRIME SUJETION	Effectif primé		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Enveloppe		Ecart 21/20 %. Var 21/20		Moyenne		Ecart 21/20 %. Var 21/20	
	2020	2021			2020	2021			2020	2021		
<b>CDI</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>44 827</b>	<b>42 231</b>	<b>-2 596</b>	<b>-6%</b>	<b>915</b>	<b>845</b>	<b>-70</b>	<b>-8%</b>
Cadre	2	2	0	0%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Employé	47	48	1	2%	42 079	39 483	-2 596	-6%	895	823	-73	-8%
<b>CDD</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>-3</b>	<b>-50%</b>	<b>3 125</b>	<b>1 031</b>	<b>-2 094</b>	<b>-67%</b>	<b>521</b>	<b>344</b>	<b>-177</b>	<b>-34%</b>
Employé	6	3	-3	-50%	3 125	1 031	-2 094	-67%	521	344	-177	-34%
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>-2</b>	<b>-4%</b>	<b>47 952</b>	<b>43 262</b>	<b>-4 690</b>	<b>-10%</b>	<b>872</b>	<b>816</b>	<b>-56</b>	<b>-6%</b>

- 53 personnes ont été concernées par la prime sujétion en 2021 contre 55 en 2020.
- L'enveloppe totale a baissé de -10%, elle est de l'ordre de 43,3 K€.
- La moyenne s'affiche à 816 € en 2021, à la baisse de 6% par rapport à 2020.

# ETAT DES LIEUX :

Effectif primé	Prime d'ancienneté		%. Var 21/20	PRIME SUJETION		%. Var 21/20	PRIME MISSION		%. Var 21/20	PRIME RESPONSA		%. Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
<b>CDD</b>	6	2	-67%	6	3	-50%			-			-
employé	6	2	-67%	6	3	-50%			-			-
<b>CDI</b>	196	202	3%	49	50	2%	11	12	9%	12	11	-8%
cadre	27	26	-4%	3	2	-33%	2	2	0%	12	11	-8%
employé	169	176	4%	46	48	4%	9	10	11%			-
<b>Total général</b>	<b>202</b>	<b>204</b>	<b>1%</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>-4%</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>-8%</b>

Enveloppe par prime	Prime d'ancienneté		%. Var 21/20	PRIME SUJETION		%. Var 21/20	PRIME MISSION		%. Var 21/20	PRIME RESPONSA		%. Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
<b>CDD</b>	1 530	NC	NC	3 125	1 031	-67%	0		-	0		-
employé	1 530	NC	NC	3 125	1 031	-67%	0		-	0		-
<b>CDI</b>	424 210	437 894	3%	44 827	42 231	-6%	12 004	23 766	98%	45 617	42 182	-8%
cadre	79 179	83 906	6%	4 122	2 748	-33%	934	5 771	518%	45 617	42 182	-8%
employé	345 031	353 988	3%	40 705	39 483	-3%	11 070	17 995	63%	0		-
<b>Total général</b>	<b>425 740</b>	<b>438 938</b>	<b>3%</b>	<b>47 952</b>	<b>43 262</b>	<b>-10%</b>	<b>12 004</b>	<b>23 766</b>	<b>98%</b>	<b>45 617</b>	<b>42 182</b>	<b>-8%</b>

Moyenne par prime	Prime d'ancienneté		%. Var 21/20	PRIME SUJETION		%. Var 21/20	PRIME MISSION		%. Var 21/20	PRIME RESPONSA		%. Var 21/20
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021	
<b>CDD</b>	153	NC	NC	312	344	10%	0		-	0		-
employé	153	NC	NC	312	344	10%	0		-	0		-
<b>CDI</b>	2 121	2 168	2%	224	845	-	60	1 980	-	228	3 835	-
cadre	2 933	3 227	10%	153	1 374	-	35	2 885	-	1 690	3 835	-
Employé	1 994	2 011	1%	235	823	-	64	1 799	-	0		-
<b>Total général</b>	<b>2 027</b>	<b>2 152</b>	<b>6%</b>	<b>228</b>	<b>816</b>	<b>-</b>	<b>57</b>	<b>1 980</b>	<b>-</b>	<b>217</b>	<b>3 835</b>	<b>-</b>

➤ L'analyse des primes concerne l'ensemble de l'effectif sur la base reçue.

# EXTRAITS DU LIVRE DE PAIE DES VARIABLES VERSÉS :

*UNE PRIME EXCEPTIONNELLE ENREGISTRÉE SUR LE LIVRE DE PAIE, QU'ON NE RETROUVE PAS SUR LA BASE REÇUE*

RUBRIQUES	NB SALARIE	REMUNERATION	BASE
1011 Prime de mission temporaire	12	23 765,62	5 189,00
1013 Indemnité de responsabilité	11	42 181,80	9 210,00
1021 Prime compétence A.2	2	137,40	30,00
1021.R01 Rappel Prime compétence A.2 sec	1	91,60	
1023 Indemnité de sujétion	52	43 447,71	9 486,40
1023.R01 Rappel Indemnité de sujétion	4	-186,10	
1048 Prime exceptionnelle	51	29 885,00	
1100 Intéressement versé	218	189 796,30	
8400 Indemnité Activité Partielle	2	1 580,69	
7115 Indemnité rupture conventionnelle	3	33 249,09	
80M2 Prime pouvoir d'achat non soumise	233	91 123,00	