

2010

**RAPPORT DE
BRANCHE**

VERSION

PRÉSENTÉE (CPNN DU 29 juin 2011)

SNEFOS

SYNEAS

**ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
& SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

Commission mixte paritaire du 29 juin 2011

SOMMAIRE

Méthodologie	3
Les activités	4
1- Les activités exercées	4
2- Parc de logements au 31/12/2010	4
3- La modernisation du parc.....	5
L'emploi	6
1- Le personnel	6
Effectifs (123 réponses).....	6
Répartition des effectifs	6
Les Emplois-Repères (123)	7
2- Les contrats de travail et mouvement du personnel	9
Les contrats de travail	9
Les sorties des CDI.....	9
3- Les temps de travail (123)	11
Evolution des temps de travail.....	12
4- Les âges (125)	13
5- Les anciennetés	14
Ancienneté par Emplois-Repères.....	15
Salaires	16
1- Rémunérations	16
2- Les indices de base des emplois	17
3- Évolution générale des salaires	18
4- Les points professionnels	19
5- Salaires Hommes / Femmes	20
La formation	24
1- Plan de formation formalisé (125)	24
2- Nombre de salariés formés (89)	24
Nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de formation (89).....	25
Développement de la formation professionnelle continue	25
Annexe : Liste des emplois-repères.....	27

Méthodologie

Élaboration du questionnaire

Lors de la présentation du rapport de Branche 2009, il avait été convenu en Commission mixte paritaire d'améliorer le contenu de confier à un groupe de travail paritaire, un travail de réflexion et d'analyse du questionnaire envoyé aux associations adhérentes du SNEFOS ou du SYNEAS. Ce groupe s'est réuni à trois reprises dont deux en présence de l'entreprise chargée du dépouillement des réponses. Outre la confidentialité la plus totale de ces réponses, le groupe de travail s'est particulièrement attaché à formuler les questions de façon claire et non interprétable afin de réduire le nombre de questionnaires totalement ou partiellement inexploitable. Un test réalisé sur une dizaine d'associations a permis de valider ou d'adapter les questions.

Le résultat est satisfaisant car malgré quelques questions supplémentaires et des tris croisés plus nombreux, 127 questionnaires exploitables ont été retournés dans les délais prévisibles contre 130 en 2010 : l'échantillonnage est très voisin puisque plus de 90% des répondants de cette année avait déjà répondu l'an dernier. La répartition par taille est très conforme d'une année sur l'autre puisque 41 réponses d'associations de moins de 10 salariés sont revenues (contre 39 en 2010), 78 réponses viennent des 11/50 salariés (contre 83 en 2010) et 8 réponses des plus de 50 salariés (identique à l'an dernier).

Traitement des réponses

La méthodologie de traitement des réponses a été faite exactement de la même façon que dans le rapport de Branche 2009 (se reporter si besoin aux pages de présentation des pages 3, 4 et 5 du Rapport 2009). Les échantillons étant totalement comparables, les mêmes redressements et définition des critères de validité ont été appliqués, notamment dans l'exploitation des sous ensembles de petite taille.

Le questionnaire envoyé dès le mois d'avril donnent une vision réaliste de la situation des associations gestionnaires de FJT mais il serait réducteur de raisonner sur la moyenne des résultats globaux tant la diversité dans les tailles, les métiers et les modes d'organisation diffèrent d'une association à l'autre.

Le rapporteur de ce texte n'a donc fourni que les données issues du traitement statistique des réponses aux questions posées dans le questionnaire, suffisamment fiables au regard des exigences exposées l'an dernier.

Les commentaires qui figurent dans ce rapport de Branche sont ceux que le collègue employeur a retenus lorsque les variations constatées d'une année sur l'autre, sont suffisamment explicites et pertinentes pour en tirer des informations utiles aux négociateurs.

Les activités

1- Les activités exercées

Types d'activité au 31/12/2010 <i>127 réponses</i>	Nombre d'associations	Nombre d'établissements par activité	Propriétaires nombre d'établisse- ments
FJT (résidences sociales + PSE)	119	218	41*
Autres Résidences sociales	8	14	1
CLLAJ	12	9	0
CHRS	6	7	2
Autres activités	33	43	6

*Trois ne sont que partiellement propriétaires de leurs locaux

Rappel 2009

<i>FJT</i>	<i>102</i>
<i>Résidence sociale</i>	<i>78</i>
<i>CLLAJ</i>	<i>18</i>
<i>CHRS</i>	<i>5</i>
<i>Activités diverses</i>	<i>21</i>

Pas d'évolutions significatives des activités, mais il convient de noter que la question sur les résidences sociales a été précisée cette année.

2- Parc de logements au 31/12/2010

<i>125 réponses</i>	Nombre de logements	
Surfaces inférieures à 11 m²	1 444	7%
Surfaces de 11 à 16 m²	10 350	50%
Surfaces supérieure à 16 m²	8 902	43%
Total	20 696	100%

Le nombre de logements < 11 m² est en régression (7% du parc contre 13% en 2009)

3- La modernisation du parc

Au cours de ces 6 dernières années (2005-2010)

Nombre de logements réhabilités

4 779

23% du parc

Nombre de logements construits

2 388

13% du parc

Commentaire sur les logements

Les rénovations se sont accélérées depuis 2005, mais si les résultats de cette année confirment un rythme plutôt soutenu, il semble insuffisant pour maintenir le parc en état notamment sur les associations de 10 à 50 salariés où le taux de rénovation n'est que de 18% sur la période et de 7% pour le taux de création. Les huit associations de plus de 50 salariés ont un taux de rénovation de 28% (soit un renouvellement du parc en 21 ans). Ces associations portent à elles seules, 70% des créations de logements et ont accru leur parc de 31% sur la période.

Il est étonnant de trouver encore des chambres de moins de 11 m² qui ne peuvent pas être agréées en tant que FJT ou résidences sociales, mais si leur nombre n'a que peu diminué, leur poids relatif est passé en un an de 13% à 7%, ce qui provient sans doute en partie des exigences posées pour le renouvellement des agréments.

A contrario, le nombre de logements de plus de 16 m², surface qui tend devenir la règle, continue de s'élever et atteint 43% du parc (41% en 2009).

L'enquête n'a pas choisi, cette année, d'analyser les taux d'occupation qui semblent stagner et dont les faibles variations, sur une période courte, ne permettent pas de mesurer l'impact des actions d'accueil et de gestion locative engagées récemment, ni d'avoir une certitude sur la sortie de crise connue entre 2008 et 2010.

Ce point sera l'objet d'une étude complémentaire dans le prochain rapport de Branche.

L'emploi

1- Le personnel

Effectifs (123 réponses)

2010	Nombre de salariés	Soit par association		en ETP
	2 487	20,2	17,9 ETP	2 202

2009	2 754	21,2	18,0 ETP	2 336
------	-------	------	----------	-------

Commentaire :

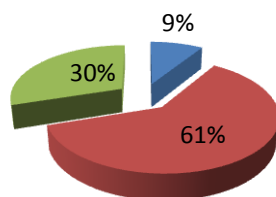
Les associations de la Branche ont diminué leurs effectifs d'un salarié en moyenne en un an sans que les ETP diminuent vraiment.

Répartition des effectifs

Par taille d'association			2010		Rappel 2009	
Classe d'effectifs	Nombre des associations	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %
Jusqu'à 10	36	29%	228	9%	252	9%
de 11 à 50	79	64%	1 527	61%	1 685	61%
plus de 50	8	7%	732	30%	818	30%
Total	123	100%	2 487	100%	2 754	100%

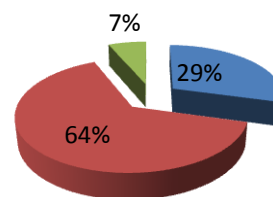
Répartition des mêmes associations par effectifs

■ Jusqu'à 10 ■ de 11 à 50 ■ plus de 50



Répartition des associations par taille

■ Jusqu'à 10 ■ de 11 à 50 ■ plus de 50

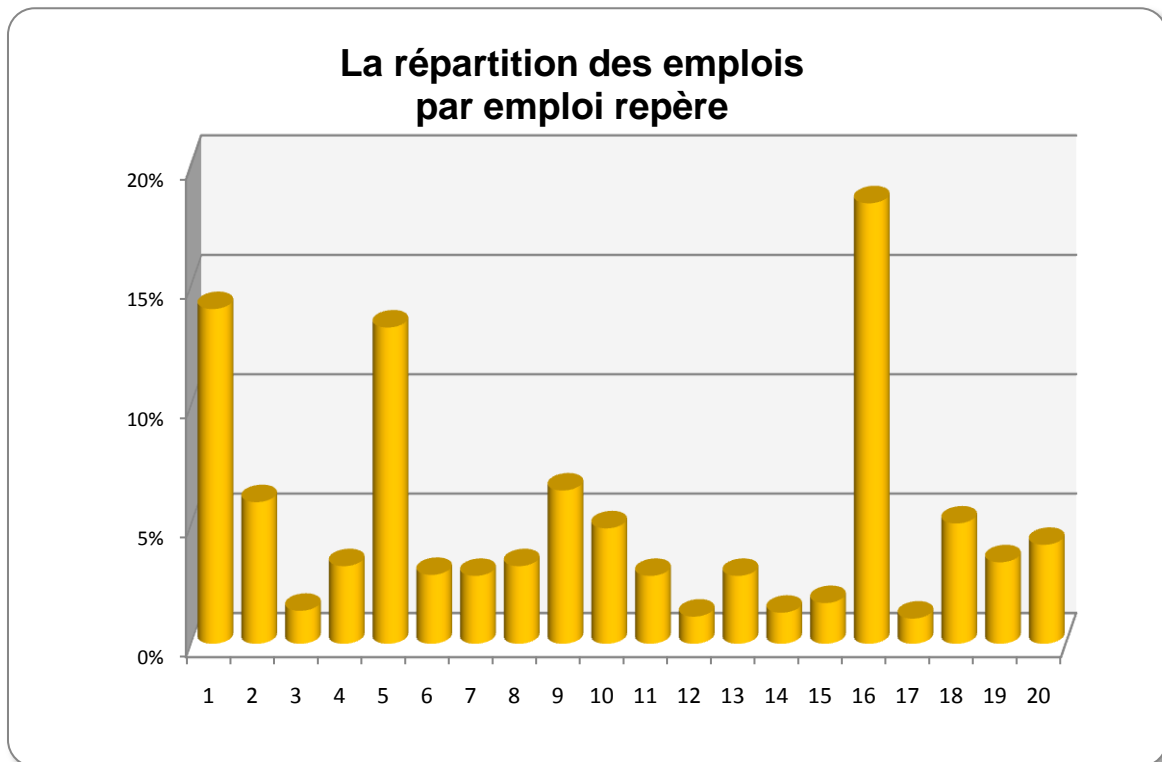
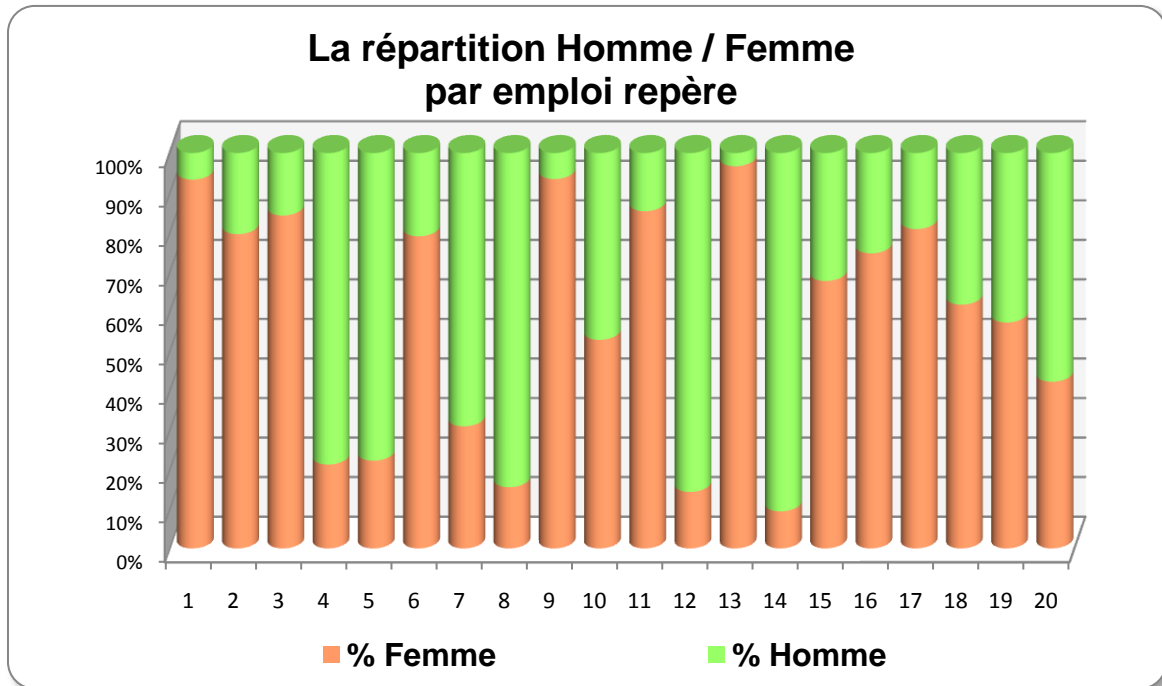


Les Emplois-Repères (123)

Emploi- repère	Effectif 2010	% des emplois	Effectif 2009	% des emplois	Variation de la part de l'ER
1	345	14,0	407	14,8	- 5%
2	146	5,9	173	6,3	-7%
3	34	1,4	58	2,1	-33%
4	80	3,3	108	3,9	-20%
5	326	13,2	345	12,5	+15%
6	71	2,9	99	3,6	-19%
7	70	2,8	95	3,4	-18%
8	80	3,3	94	3,4	n.s
9	158	6,4	133	4,8	+33%
10	119	4,8	181	6,6	5,5%
11	70	2,8	85	3,1	5,5%
12	28	1,3	36	1,3	n.s
13	70	2,8	75	2,7	7,1%
14	32	1,7	40	1,5	n.s
15	42	0,6	16	0,6	n.s
16	454	18,4	457	16,6	+11%
17	26	1,1	23	0,8	n.s
18	124	5,0	125	4,5	+11%
19	84	7,6	93	7,4	3%
20/HC	102		111		
TOTAL	2461	100,0	2754	100,0	

Commentaire sur la répartition des Emplois-Repères :

La part des ER 1, 2, 3, 4, 6 et 7 qui représentait 32% des effectifs en 2009, tombe à 29% en 2010. L'accroissement des ER 9 peut provenir d'un basculement de l'emploi ER 3 ou ER 6. La fermeture de restaurants explique la baisse de l'ER 7. L'ER 16 retrouve son poids de 2008 après un creux en 2009 notamment du fait de la vacance de nombreux postes d'animateur de ce niveau.



2- Les contrats de travail et mouvement du personnel

Les contrats de travail (123)

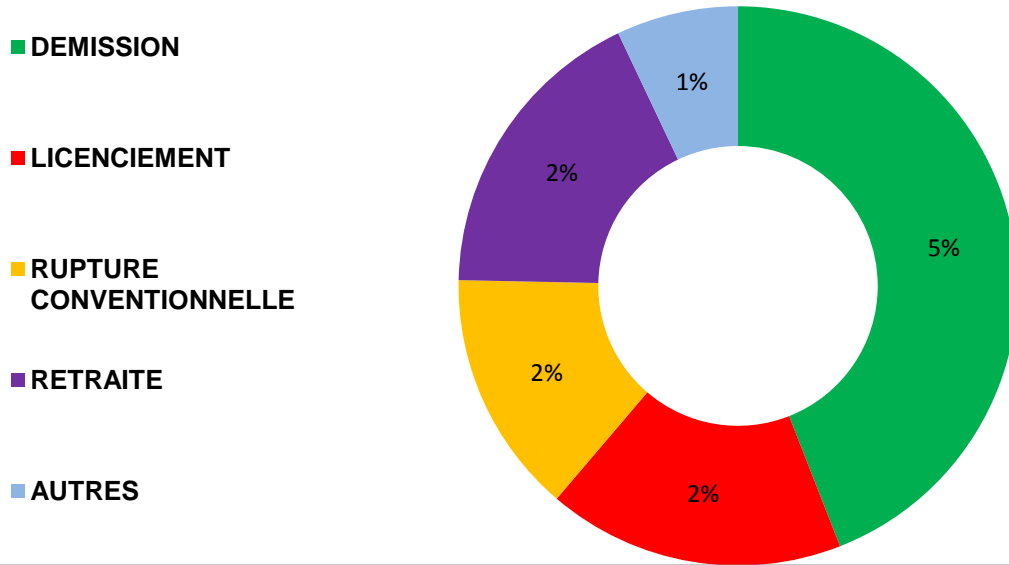
SALARIES AU 31/12/2010		
CDI	2 104	85%
CDD	262	11%
CONTRATS AIDÉS	72	3%
APPRENTISSAGE	23	1%
PROFESSIONNALISATION	9	
AUTRES	15	
TOTAL	2 485	100%

NB : 11% des CDD ont été transformés en CDI en 2010

Les sorties des CDI

LES SORTIES DES CDI		
DÉMISSION	100	44%
LICENCIEMENT	39	17%
RUPTURE CONVENTIONNELLE	32	14%
RETRAITE	40	18%
AUTRES	16	7%
TOTAL	227	100%

**Les départs de CDI en % de l'effectif CDI
(2104) au 31/12/2010**



A titre d'information (INSEE) :

Taux national	Taux national	Taux de la branche
Taux de démission	6,8	5
Taux de licenciement	3	2
Taux de retraite	1,4	2

TRAVAIL DE NUIT

Répondants ayant des veilleurs de nuit (ER 5) : **88** soit **71,5%**

Répondants faisant appel à des prestataires externes : **50** soit **40,5%**

Répondants utilisant régulièrement des salariés en horaires décalés de nuit (dans la plage 22h00 – 6h00) : **263** salariés dans **84** associations soit **68%**

3- Les temps de travail (123)

Emploi repère	Temps Complet Homme	Temps Complet Femme	Temps Complet H+F	Temps Partiel Homme	Temps Partiel Femme	Temps Partiel H+F	T.Partiel Femme /Total TP	T.Partiel /Total emplois
1	11	132	143	24	178	202	88%	59%
2	25	51	76	12	58	70	83%	48%
3	4	13	17	2	15	17	88%	50%
4	40	9	49	26	5	31	(16%)	39%
5	132	28	160	117	52	169	31%	51%
6	7	31	38	7	26	33	79%	46%
7	46	17	63	3	4	7	(57%)	10%
8	57	11	68	11	1	12	(8%)	15%
9	10	93	103	3	53	56	95%	35%
10	42	46	88	8	24	32	75%	27%
11	8	44	52	2	16	18	89%	26%
12	23	2	25	1	2	3	(67%)	(11%)
13	3	49	52	1	18	19	95%	27%
14	28	2	30	1	1	2	(50%)	(6%)
15	10	25	35	3	4	7	(57%)	17%
16	101	274	375	9	70	79	89%	17%
17	5	16	21	0	5	5	(100%)	(19%)
18	47	64	111	1	12	13	92%	10%
19	34	45	79	2	4	6	77%	7%
20	58	37	95	1	6	7		
TOTAL	691	989	1680	234	554	788	70%	32%

NB : Les pourcentages entre parenthèses ne sont pas significatifs

Evolution des temps de travail

Rappels	Temps Complet Homme	Temps Complet Femme	Temps Complet H+F	Temps Partiel Homme	Temps Partiel Femme	Temps Partiel H+F	% TP.F/ TP	% TP/ (TC+TP)
2010	691	989	1680	234	554	788	70%	32%
% des emplois	28,0%	40,0%	68,0%	9,5%	22,4%	32,0%	36% des femmes 25% des hommes sont à temps partiel	
2009	797	1001	1798	294	662	956	69%	32%
% des emplois	28,9%	36,3%	65,3%	10,7%	24,0%	34,7%	40% des femmes 27% des hommes sont à temps partiel	
2008	1117	1366	2483	364	842	1206	70%	33%
% des emplois	30,3%	37,0%	67,3%	9,9%	22,8%	32,7%	38% des femmes 24,5% des hommes sont à temps partiel	

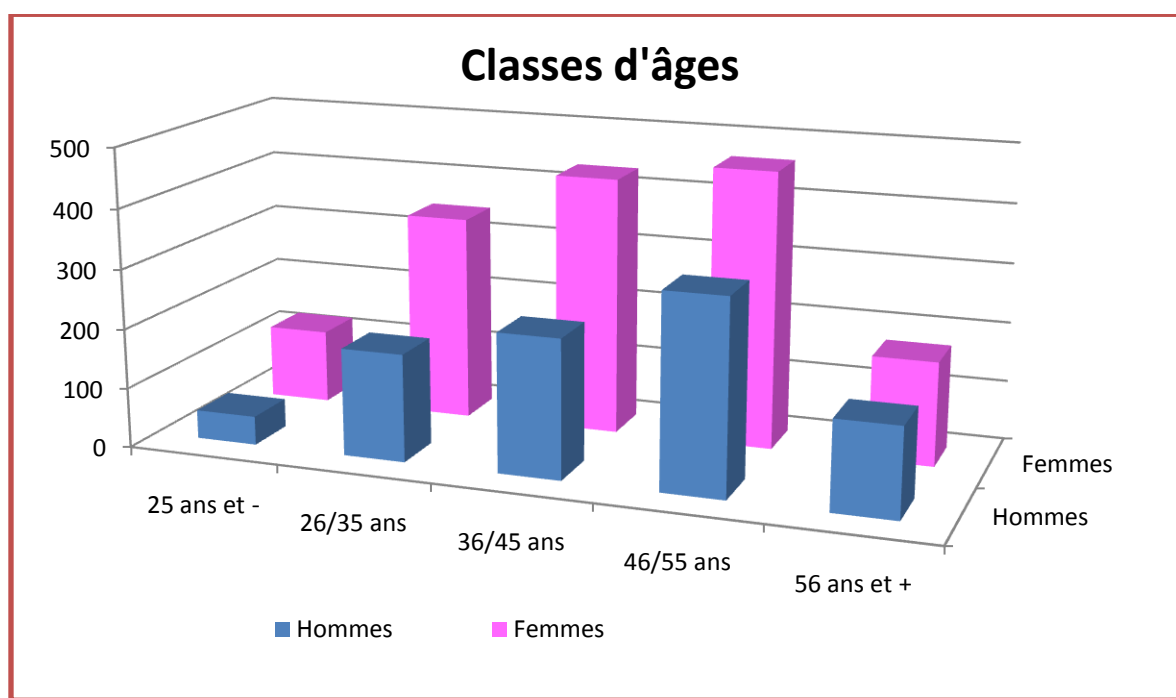
Commentaires :

On peut noter :

- 1- La baisse sensible des temps partiels entre 2009 et 2010 est de l'ordre de 8% des effectifs.
- 2- En 2 ans, le % de temps plein femme progresse de 3 points, celui des hommes recule de 2 points.

4- Les âges (125)

Tranche d'âge	Femme	en %	Homme	en %	Total 2011	en %	% Femmes
moins de 18 ans	1	0%	3	0%	4	0%	n.s
de 18 à 25 ans	123	8%	45	5%	168	7%	73%
de 26 à 35 ans	345	22%	180	19%	525	21%	66%
de 36 à 45 ans	432	28%	232	25%	664	27%	65%
de 46 à 55 ans	463	30%	323	35%	773	31%	60%
de 56 à 60 ans	150	10%	123	13%	273	11%	55%
plus de 60 ans	24	2%	26	2%	50	2%	48%
TOTAUX	1538	100%	932	100%	2470	100%	62,4%
Age moyen	41,8		44,1		42,6		Rappel 2010 : 59,3%
Age médian	43		45		44		Rappel 2008 : 59,8%

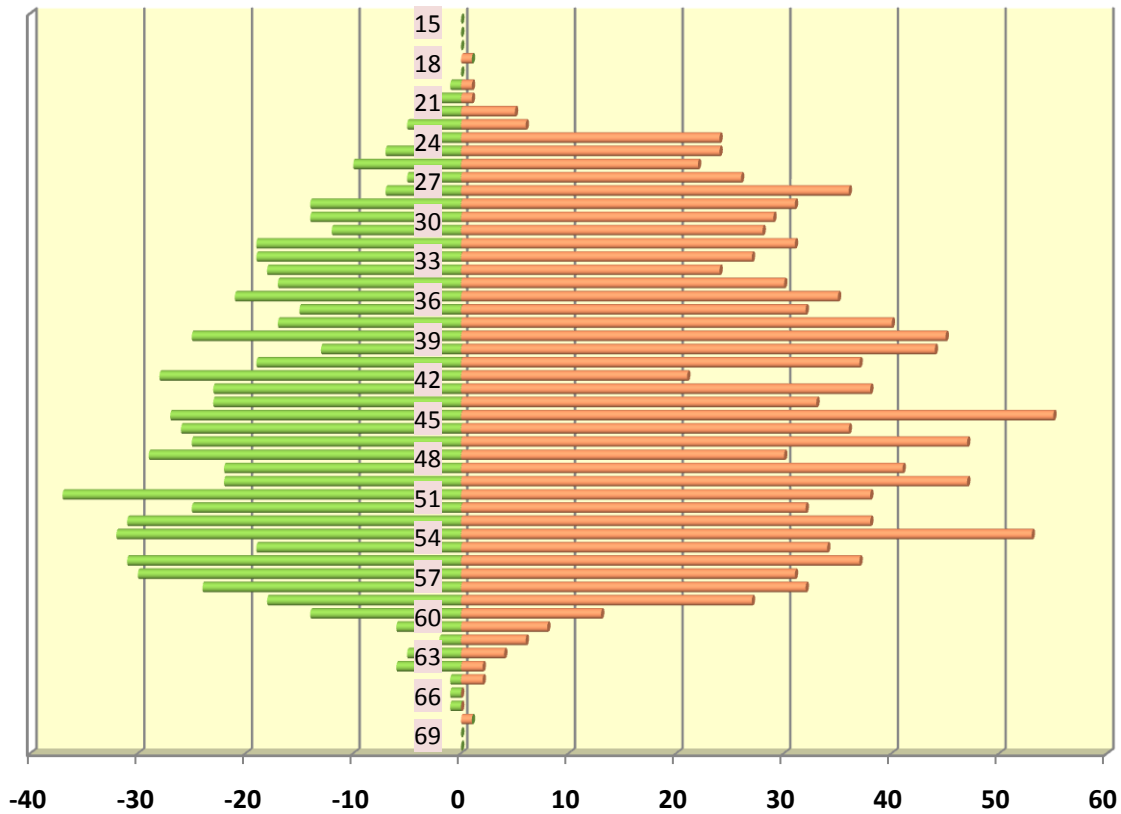


L'âge médian (50% du personnel plus âgé et 50% plus jeune) est nettement supérieur à l'âge moyen et confirme le vieillissement de la population. Au niveau national, les salariés de moins de 30 ans de la Branche représentent 17% des salariés contre 21% toutes branches confondues. La Branche se féminise de plus en plus : 62,4% du personnel est féminin (59,8% en 2008).

Pyramide des ages

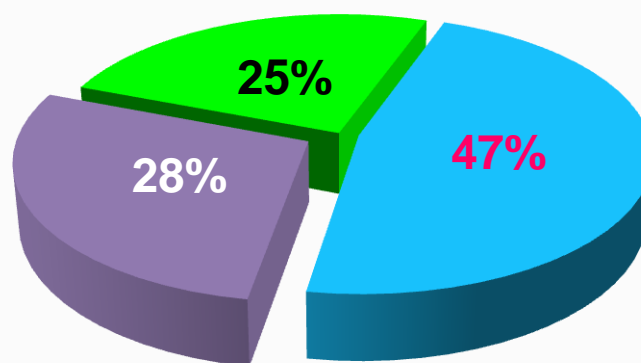
Femme

Homme



5- Les anciennetés

La répartition des anciennetés



Ancienneté par Emplois-Repères

E-R	Moyenne	< 7ans	7 à 15 ans	> 15 ans
1	12	96	71	73
2	13	40	29	44
3	7	11	5	3
4	9	27	27	10
5	8	134	69	42
6	13	22	13	20
7	15	23	13	32
8	11	29	22	19
9	9	63	41	28
10	6	57	25	7
11	13	20	20	24
12	17	3	10	15
13	10	23	18	18
14	19	6	6	19
15	5	20	13	0
16	7	251	97	52
17	12	8	8	6
18	11	49	31	36
19	10	36	20	26
20	11	36	32	28
Total des salariés CDI		954	570	502
Répartition		47%	28%	25%

L'ancienneté moyenne dans la Branche est de 10 ans et 1 mois. 57% des salariés ont moins de 10 ans de présence contre 52% dans l'ensemble du secteur éducation, santé, action sociale. En **rouge** figurent les emplois à ancienneté faible, en **bleu** ceux à ancienneté plutôt forte ou moyenne.

Salaires

1- Rémunérations

Effectifs	Nombre d'associations	Effectif ETP concerné	Total des rémunérations (en k€)	Rémunération moyenne (par ETP)
Jusqu'à 10	36	202	5 581	27 629 €
de 11 à 50	79	1 352	35 407	26 189 €
plus de 50	8	648	16 900	26 030 €
Total	123	2 202	57 888	26 288 €

La rémunération moyenne annuelle, hors charges, était de 25 049 € en 2009 et de 25 732 € en 2008. L'augmentation moyenne des salaires sur deux ans entre 2008 et 2010 est de 2,2% alors qu'ils n'avaient augmenté que de 1,2% en moyenne entre 2007 et 2009.

La valeur du point est fixée au niveau de la Branche par la signature d'un avenant après la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. La même négociation existe au niveau des entreprises qui peuvent ou non négocier toute adaptation au-delà de ce qui est fixé par la Branche, dont le premier rôle est de fixer les minimas salariaux. Les entreprises de la Branche qui ont cette obligation de négocier ont très peu utilisé un ajustement de la valeur du point différent de la valeur fixée au niveau de la Branche.

En 2010, seulement 7 entreprises sur 121 annoncent une valeur différente de 1,035 € fixée par l'Avenant n°27. Les valeurs annoncées (de 1,038 € à 1,055 €) diffèrent en moyenne de moins de 0,8% de la valeur nationale.

2- Les indices de base des emplois

Emploi Repère	minimum	maximum	moyen	médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
1	1322	1360	1356,4	1337,0	1322,0	1407,4
2	1343	1409	1374,1	1343,0	1343,0	1416,4
3	1361	1427	1411,8	1389,0	1361,0	1465,5
4	1361	1427	1417,1	1399,0	1361,0	1481,8
5	1382	1448	1413,4	1382,0	1382,0	1457,0
6	1420	1539	1480,1	1448,0	1420,0	1539,0
7	1468	1587	1520,7	1503,0	1468,0	1587,0
8	1461	1580	1527,4	1520,5	1461,0	1586,3
9	1461	1580	1530,8	1522,0	1461,0	1580,0
10	1537	1659	1573,9	1537,0	1537,0	1659,0
11	1642	1801	1706,9	1731,0	1642,0	1801,0
12	1670	1832	1752,4	1731,0	1670,0	1832,0
13	1701	1836	1799,4	1805,0	1701,0	1897,8
14	1710	1885	1853,3	1885,0	1710,0	1950,6
15	1755	1887	1821,3	1829,0	1779,0	1829,0
16	1783	1918	1821,1	1813,0	1783,0	1888,0
17	1783	1918	1884,5	1918,0	1783,0	1930,9
18	2171	2526	2346,1	2382,0	2171,0	2526,0
19	2496	2933	2728,0	2775,0	2496,0	2933,0
20	2789	3254	3248,0	3254,0	2933,0	3771,6
HC	3254	3902	3888	3771,6	3254,0	N.C

Les coefficients utilisés pour les différents emplois de la Branche devraient logiquement se trouver entre le minimum conventionnel de l'Emploi-Repère et le maximum fixé pour cet emploi dans l'Avenant n°24.

3- Évolution générale des salaires

Évolution en niveau de la masse des rémunérations depuis le 1er janvier 2007

Période	Valeur du point	Date de changement de valeur du point	Évolution du point (en %)	Évolution ancienneté (en %)	Autre évolution conventionnelle	Évolution avancements promotions	TOTAL (en %)	Indice INSEE (en %)
2007 Av. 14 & 18 (1)	Nouveau point 1,005 €	01.07.2007	0,50	0,47	Prime transposition	2,00	5,19	2,53
		01.07.2007	1,75	0,37				
2008 (2)	1,015 €	01.01.2008	1,00	0,75		1,20	3,00	1,00
2009 (3) Avenant 24	1,020 €	01.07.2009	0,50	0,75	Ajout de points (0,70)	0,80	2,90	0,82
2010 (4) Avenant 27	1,035 €	01.07.2010	1,47	0,75		0,70	2,98	1,70
2011 (5) (6) Avenant 31	1,048 €	01.04.2011	1,25	0,75	Prime bas salaire (0,03)	0,75*	2,77*	2,60*
Évolution de la masse salariale des présents/présents entre 2007 à 2011		Cette évolution est cumulée de 2007 à 2011	7,2 %	3,8 %	0,7 %	5,5 %*	18,2%*	9,0*

(1) L'avenant 14 a revalorisé, en moyenne de 3,5 %, les emplois (dont 0,5 % de valeur du point en 07/07 et 1 % en 01/08) avec une baisse de 20 % sur l'ancienneté. L'avenant 18 a majoré de 1,75 % tous les emplois ce qui équivaut à une même évolution du point. La prime de transposition, non reconductible, a pesé pour environ 1 %

(2) Une proposition des employeurs à 1,028 € + 0,4 % de mesures de grille "bas salaires" avec inflation prévisible <3,3%, a été refusée

(3) L'avenant 24 revalorise le point de 0,5%, le critère Qualification de 7 points et la mesure "bas salaires" relève les niveaux 1 (de 3 points) et 2 (de 1 point)

(4) Avenant salarial signé à l'unanimité des partenaires sociaux et n'a majoré que la valeur du point.

(5) Avenant salarial signé à l'unanimité des partenaires sociaux (avec prime ER1, niveau 1).

(6) La hausse des prix prévue par l'INSEE pour 2011 et les % d'avancement sont provisoires (indiqué par *)

4- Les points professionnels

Emploi Repère	Nombre de bénéficiaires	Total des points attribués	Moyenne de points attribués	CDI présents au 31/12	% de salariés concernés
1	70	8165	117	253	28%
2	15	1695	113	117	13%
3	3	148	49	19	16%
4	9	686	76	66	14%
5	31	2345	76	257	12%
6	13	1283	99	57	23%
7	17	2199	129	68	25%
8	26	6332	244	71	37%
9	45	6477	144	137	33%
10	29	3102	107	91	32%
11	31	5864	189	68	46%
12	10	1750	175	28	36%
13	23	3698	161	60	38%
14	10	1385	138	32	31%
15	9	1800	200	34	26%
16	115	17526	152	410	28%
17	13	10974	844	26	50%
18	44	19378	440	120	37%
19	31	10900	352	84	37%
20	42	31858	759	102	41%
Totaux	586	137563	235	2100	28%

5- Salaires Hommes / Femmes

Emploi Repère	Salaire moyen Temps Complet par ER		Rémunération annuelle en mois de salaire de base	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1	1426	1403	14,6	14,0
2	1425	1424	15,2	14,6
3	1426	1468	13,6	13,5
4	1456	1510	14,1	14,0
5	1462	1467	16,4	14,8
6	1516	1537	14,9	14,1
7	1586	1552	14,7	14,7
8	1579	1607	14,9	14,4
9	1575	1587	14,2	13,8
10	1627	1638	14,0	13,7
11	1791	1765	15,0	14,3
12	1814	1820	14,9	14,4
13	1837	1864	14,5	14,0
14	1919	1931	15,1	14,8
15	1883	1889	13,9	13,4
16	1898	1884	14,4	13,9
17	1921	1958	14,7	14,7
18	2463	2411	15,0	14,5
19	2822	2834	15,0	14,8
20	3428	3269	15,6	14,8
Moyenne	1852	1790	14,9	14,2

Commentaire sur les salaires

Lors du rapport de Branche 2009, l'enquête n'avait pas permis d'avoir des informations suffisamment exploitables sur les salaires pour en tirer des enseignements utiles. Grâce au travail de préparation du groupe paritaire et à la clarification apportée aux questions, le rapport de cette année est centré sur le triptyque « emplois-salaires-formation ». Du coup, les données économiques ayant dans l'ensemble peu évoluées, les sujets comme les taux d'occupation, les subventions ou les fonds propres seront revus dans le prochain rapport avec une vision biennale.

Le rapport précédent avait relevé un taux élevé de rotation (turnover) entraînant un GVT négatif important (-3,8% en 2 ans). La situation a fortement évolué en 2010 puisque la baisse des effectifs (de l'ordre de -4%) a conduit à moins d'embauches et a réduit significativement cette donnée. Sur les deux années 2009 et 2010, le salaire moyen est passé de 25.732 € à 26.288 €, soit + 2,2% d'augmentation, alors que sur la même période le salaire moyen des salariés présents en 2008 et 2009 a augmenté de 2% par la valeur du point et de 3% de GVT positif (hors mesures bas salaires).

Le résultat de la différence entre l'augmentation des présents/présents (valeur du point + GVT+) et l'augmentation réellement constatée sur le salaire moyen (+ 2,2%) donne une assez bonne estimation de l'effet noria, soit - 2,8% en 2 ans. Le turnover moyen des deux dernières années redescend à 20% environ soit une durée moyenne de présence de 5 ans et vraisemblablement proche des 6 ans, dès 2011, alors qu'aujourd'hui, 50% des salariés de la Branche ont moins de 8 ans et 1 mois de présence.

Pour la plupart des critères qui ont été exploités, les réponses offrent l'opportunité de descendre au niveau du regroupement d'emplois-repères, voire de l'emploi-repère lui-même. Sur les différents éléments composant les salaires, il est possible d'avoir quelques évaluations intéressantes

1- La pesée des emplois

Rappel : le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires, le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Chaque Emploi-Repère se situe entre un minimum de pesée et un maximum. Pour la quasi-totalité des E-R le 1^{er} décile est voisin du minimum voire égal et le 9^{ème} décile est proche voire égal au maximum : ceci démontre une bonne utilisation de la plage de pesée de l'emploi.

On n'observe que peu d'écarts par rapport à cette règle. Le 1^{er} décile de l'ER 15 dépasse seul le minimum mais de seulement de 24 points (soit + 1,4%). Il est aussi le seul avec l'ER 16 où le 9^{ème} décile n'atteint pas le niveau maximum. A contrario, les 9^{ème} déciles de plusieurs ER vont au-delà de ce maximum (qui théoriquement ne peut être dépassé !) : il s'agit des ER 1 à 5, de l'ER 8, des ER 13 et 14 et de l'ER 17 : ce dépassement peut atteindre +3,5% comme pour l'ER 14 (65,6 points) ou l'ER 1 (47,4 points).

On peut aussi estimer qu'un emploi serait bien calé, si le milieu de la plage d'un ER est proche de la moyenne des pesées : la plupart des ER sont bien positionnés sur ce critère d'appréciation mais on retrouve quelques écarts soit avec une moyenne qui paraît forte (pesée de l'emploi insuffisante ?) comme les ER 1, 4, 9, 14 voire 17, ou à l'inverse une moyenne de pesée faible par rapport à l'étendue de la plage (pesée de l'emploi surestimée ?) comme dans le cas des ER 10 et 16 ou (emploi récent encore peu utilisé) l'ER 15.

2- Les points professionnels

Les points professionnels qui permettent des ajustements au marché de l'emploi ou certaines individualisations des salaires, sont un peu plus utilisés : en 2010, 38 entreprises sur les 119 ayant répondu à la question, y ont eu recours et 211 salariés en auront bénéficié cette année (soit environ 25% des 850 salariés concernés). Ces salariés font partie des 586 salariés (sur 2100) qui ont actuellement des points professionnels. L'enquête montre que ces 28% de salariés bénéficient d'un apport moyen de 235 points, ce qui représente, pour eux, une majoration moyenne de leurs salaires de 12% environ en 2010.

Le tableau sur la répartition des points professionnels permet de constater que des salariés de tous les Emplois-Repères ont pu être bénéficiaires. Il souligne des différences qui ne relèvent pas d'une seule application hiérarchique, mais qui peuvent relever d'autres motifs. Les ER 1 et ER 2 plus proches du niveau du SMIC bénéficient d'un traitement plus favorable que les ER 3 ou ER 4.

On notera la forte attribution aux emplois cadres (ce qui était prévisible) mais aussi aux ER 17 (50% de bénéficiaires dans la Branche et 844 points de moyenne), ER 11 (46% et 189 points), ER 8 (37% et 244 points), voire ER 1 (28% et 117 points) et en général les ER de milieu de grille (ER 9 à ER 16) qui dépassent tous les 28% et les 100 points.

3- Les écarts de rémunération

Le critère d'ancienneté dans la Branche est aussi un facteur d'évolution des salaires : la majoration entre un salarié qui dépasse les 27 ans de présence atteint 268 points soit environ 15% du salaire moyen. Comme le personnel féminin est plus jeune d'environ deux ans et demi en âge et en ancienneté que le personnel masculin, et que cette période correspond à peu près à la période moyenne pour l'attribution de 35 ou 22 points d'ancienneté, une différence de rémunération de l'ordre de 2% à 2,5% entre hommes et femmes serait normale et non discriminatoire.

La rémunération annuelle exprimée en mois du salaire de base de l'emploi occupé permet de faire cette comparaison. Les Emplois-Repères dont l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes serait (compte tenu de la marge de validité statistique sur les petits échantillons) supérieur à 0,8 an, doit être étudié.

Le seul cas présentant une telle aberration est celle des emplois ER 5 d'agent d'accueil et de sécurité : 16,4 mois contre 14,8 mois. La rémunération annuelle de ces salariés hommes est équivalente à celle constatée pour les animateurs (ER 10). Elle

est la plus majorée par rapport au salaire de base. Cela peut s'expliquer par la nature des horaires et des contraintes de cet emploi. Mais pour les femmes, qui représentent 32% de cet emploi, rémunérées 10% de moins que les hommes, il y a un écart qui pourrait s'expliquer en partie par les horaires.

Sur les écarts hiérarchiques, il est à noter que la rémunération moyenne des directeurs ER 20 est 2,4 fois supérieure à celle d'un agent de service ER 1 proche de l'écart maximum de 2,46 des pesées prévu par le CCN. En rémunération annuelle, l'écart passe à 2,75 fois la plus faible rémunération qui s'avère être celle du salarié homme en ER 3.

Commentaire relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes

D'une année sur l'autre, l'évolution de la pyramide des âges et du rapport Hommes / Femmes apparaît très nettement : si l'âge moyen évolue peu (42,6 ans au lieu de 43,1ans), la féminisation de la plupart des emplois est très nette. Les salariées représentent 62% de la main d'œuvre et sont majoritaires dans toutes les tranches d'âges.

Plus jeunes que les hommes d'environ 2½ ans (contre 2 ans en 2009), elles progressent significativement dans la plupart des emplois les plus qualifiés ou les emplois dit mixtes. Les femmes qui représentaient 70% de l'effectif des emplois ER 16, montent à 74% en 2010. Elles font désormais jeu égal avec les hommes sur les postes de Directeurs (ER 19 et ER 20). Il y a 165 salariées relevant du régime « Cadre » contre 143 salariés (soit une répartition 53,5%/46,5%) alors qu'en 2009, elles faisaient pratiquement jeu égal (51%/49%)

Les femmes semblent être les premières bénéficiaires de l'augmentation des emplois à temps plein : en un an, l'effectif des "femmes salariées à temps complet" est passé de 36,3% à 40% alors que les hommes ayant les mêmes conditions d'emploi descendaient de 28,9% des effectifs à 28%.

Sur les salaires, les écarts constatés sont pour la plupart explicables par la seule application des points d'expérience acquis par l'ancienneté. La question du travail de nuit reste un élément à approfondir.

La formation professionnelle n'amène aucun élément contraire à l'égalité professionnelle Homme/Femme : le % de femmes en formation (62,8% des formés) correspond au poids de l'effectif féminin (62,4%)

La formation

1- Plan de formation formalisé (125)

Effectifs	Associations	Plan : Oui	Plan : Non	% de oui	Entrées en Form. qualif
Jusqu'à 10	31	20	11	65%	9
de 11 à 50	63	53	10	77%	77
plus de 50	7	7	0	100%	22
2010	101	80	21	79%	108
Jusqu'à 10	36	13	23	36%	n.c
de 11 à 50	81	56	25	69%	n.c
plus de 50	8	8	0	100%	n.c
2009	125	77	48	62%	n.c

2- Nombre de salariés formés (89)

Année	Associations	Effectifs concernés	Effectifs formés	% Effectifs formés
2010	89	2061	912	44 %
2009	126	2790	917	33 %

NB : (*) Cette valeur représente un équivalent de salariés formés sur l'année, En effet, dans les données fournies, un salarié peut avoir été plusieurs fois en formation au cours de la même année.

Nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de formation (89)

Salariés Hommes en formation	339
Salariées Femmes en formation	573
Heures de formation	31 181 heures
Salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du droit individuel à la formation	87
Heures de formation consommées au titre du droit individuel à la formation	3 887 heures
Salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	61
Durée des actions liées aux périodes de professionnalisation (<i>en heures</i>)	14 788 heures
Bilans de compétences financés en totalité par l'employeur	6
Actions de validation des acquis de l'expérience financées en totalité par l'employeur	41

Développement de la formation professionnelle continue

Dépenses de formation interne	18%
Dépenses de formation externe	82%
Montant total des dépenses effectivement consenties	820 116 €
Montant des salaires versés au cours de l'année ou de la période	43 972 k€

RAPPEL

Code du travail -Article L2241-2

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Annexe : Liste des emplois-repères

Numéro d'emploi-repère	Intitulé de l'emploi-repère <i>Rappel : L'intitulé appliqué dans l'association peut être différent</i>
1	Agent de service
2	Agent de restauration
3	Agent administratif
4	Agent de maintenance
5	Agent d'accueil et de sécurité
6	Agent réceptionniste
7	Cuisinier
8	Agent technique de maintenance
9	Agent technique administratif
10	Animateur
11	Technicien administratif
12	Technicien de maintenance
13	Assistant de gestion ou de direction
14	Chef de restauration
15	Chargé de développement
16	Animateur socio-éducatif
17	Gestionnaire de logements
18	Responsable d'activité ou de service
19	Directeur d'établissement ou de services
20	Directeur d'association ou d'organisme

Cas spécifique du Directeur général : Il assure non seulement les mêmes missions que le poste de « directeur d'association ou d'organisme* » mais, en plus, agit dans le cadre de délégations écrites très importantes accordées par le président du Conseil d'administration d'une association qui regroupe généralement des établissements et activités de différente nature. Cet emploi implique une responsabilité de mandataire social.