



epaf
VACANCES

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2023



ÉDITO



Chers Sociétaires,

Au nom de la direction et de toutes les équipes de l'**EPAF**, j'ai le plaisir de vous adresser le rapport d'activité de l'année 2023.

Depuis la fin de la crise sanitaire, notre intention principale est de retrouver des niveaux de fréquentation significatifs dans nos deux secteurs : Vacances Enfants et Vacances Loisirs. Nous sommes heureux de constater que la reprise d'activité observée l'an dernier se poursuit avec une augmentation significative du nombre d'enfants partis en séjour avec l'**EPAF** (+12%), ainsi que le nombre de familles bénéficiant de nos prestations (+6%). Les efforts engagés par les équipes de l'**EPAF** portent leurs fruits.

En 2023, ce sont en effet près de 7 580 enfants et adolescents qui ont participé à des séjours organisés par l'**EPAF** (parmi lesquels 400 enfants pris en charge par Vacances Ensemble) et plus de 180 000 nuitées dont ont bénéficié les familles.

En terme d'innovation, nous expérimentons avec succès un nouveau système d'inscription en ligne pour nos colonies de vacances. Ce système offre d'avantage d'autonomie aux familles pouvant désormais réserver directement en ligne le séjour de leur enfant et recevoir instantanément la confirmation, sans devoir attendre plusieurs mois. Ces nouvelles modalités d'inscription sont élargies à l'ensemble des sessions dès l'année 2024.

En 2023, les adhérents du service Vacances Loisirs bénéficient d'une gamme élargie de prestations grâce à une collaboration consolidée avec nos partenaires externes. Cette offre étendue répond avec succès aux attentes de nos adhérents, soucieux de découvrir de nouvelles expériences lors de leurs séjours.

Enfin, nous débutons notre ambitieux et indispensable programme de rénovation des centres **EPAF**. Le premier à en bénéficier est le site de La Baule avec, dès janvier 2023, la réfection des salles de bain, des réseaux et du système de sécurité.

Ce programme se poursuit avec le rafraîchissement des chambres et des communs à compter de l'automne 2024.

Depuis 68 ans, l'**EPAF** est l'un des piliers de l'action sociale du Ministère. Notre mission est de vous proposer, chers sociétaires ainsi qu'à vos enfants, des séjours de qualité à des tarifs toujours attractifs. L'année 2024, avec la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques, s'annonce riche en émotions et en défis à relever pour l'**EPAF**, notamment dans l'organisation de ses séjours enfants. A ce titre, je remercie les équipes pour leur investissement au quotidien afin que la recherche de votre satisfaction demeure le fil d'Ariane de notre action.

Bien à vous,

Philippe BAUDIER

SOMMAIRE

LES ENFANTS ET LES JEUNES	5
---	---

LES DESTINATIONS LOISIRS	18
--	----

LES RESSOURCES HUMAINES	24
---	----

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	38
--	----

LE BUDGET	40
------------------------	----

L'ANALYSE FIANCIÈRE	44
-------------------------------------	----

LA VIE ASSOCIATIVE INSTITUTIONNELLE	51
---	----

LES ENFANTS ET LES JEUNES

SOMMAIRE

PUBLICS ET ACTEURS	6
UN PROJET ÉDUCATIF	8
LE BILAN GÉNÉRAL	9
L'OFFRE DE SÉJOURS	11
L'ÉVALUATION DES SÉJOURS	16
LES PERSPECTIVES	17





7576

ENFANTS PARTIS

Une année marquée par un fort rebond de l'activité

→ 1 – PUBLICS ET ACTEURS

L'action d'**EPAF Enfants et Jeunes** s'inscrit dans le cadre de la convention d'objectifs, de moyens et de performance liant **EPAF** aux ministères économiques et financiers. Les missions confiées à **EPAF** se déclinent à partir des objectifs suivants :

- Conforter le rôle social afin de rendre les séjours de vacances accessibles en priorité aux enfants d'agents ayant des revenus modestes et aux enfants porteurs de handicaps ou atteints de troubles de la santé.
- Proposer des prestations de qualité qui répondent aux besoins des agents et de leurs enfants. Il convient de veiller à en maintenir le niveau et de mesurer en conséquence régulièrement la satisfaction des bénéficiaires.
- Veiller à une gestion efficiente. La déclinaison de cet objectif doit permettre de disposer d'une connaissance affinée des activités « **Vacances Enfants** » afin d'en optimiser la gestion au regard de l'ensemble des moyens alloués.

C'est autour de ces trois axes que **Vacances Enfants** structure et organise son offre de séjours de vacances durant les périodes de vacances scolaires d'hiver (3 sessions d'une semaine), du printemps (2 sessions d'une semaine), de l'été (2 sessions – juillet et août, avec chacune des séjours courts et des séjours longs de trois semaines), de l'automne (1 session d'une semaine). Des sessions équivalentes sont également proposées de manière complémentaire sur d'autres dates dans les DROMs et les COMs.

Plus globalement, cette activité intervient dans un cadre réglementaire multiple et complexe (Code du Travail, Code de l'Action Sociale et des Familles, Code du Tourisme, réglementation Jeunesse et Sports...).

→ 1.1 Les bénéficiaires

Les bénéficiaires, les enfants de 4 à 17 ans des agents, peuvent s'inscrire sur chacune des sessions d'hiver, du printemps, de l'été et de l'automne.

L'année 2023 est marquée par la relance des programmations similaires à l'avant Covid, y compris à l'étranger.

Par ailleurs les séjours pour l'automne ont été reconduits et ont été essentiellement organisés par **EPAF** en propre.

NOUVEAUTÉ 2023 :

Depuis l'automne, **EPAF** a fait évoluer le système d'inscriptions, avec 3 grands objectifs :

- Permettre aux familles de sélectionner immédiatement la colonie qui les intéressent pour leur enfant ;
- Leur permettre de gérer de manière autonome les inscriptions de plusieurs enfants sur la même colonie (ou colonie différente) ;
- Leur permettre de gérer seuls les inscriptions sur le même séjour entre ami(e)s, cousin(e)s...

Ainsi, la réservation expérimentée avec réussite dès l'automne, se fait désormais directement en ligne par les familles avec une confirmation immédiate de la colonie choisie. Bien entendu, **EPAF** conserve des places prioritaires pour les enfants en situation de handicap ou troubles de santé ainsi que pour les demandes sociales.

Ce fonctionnement a également modifié le travail au sein des équipes (suivi et adaptation quotidienne de l'offre).

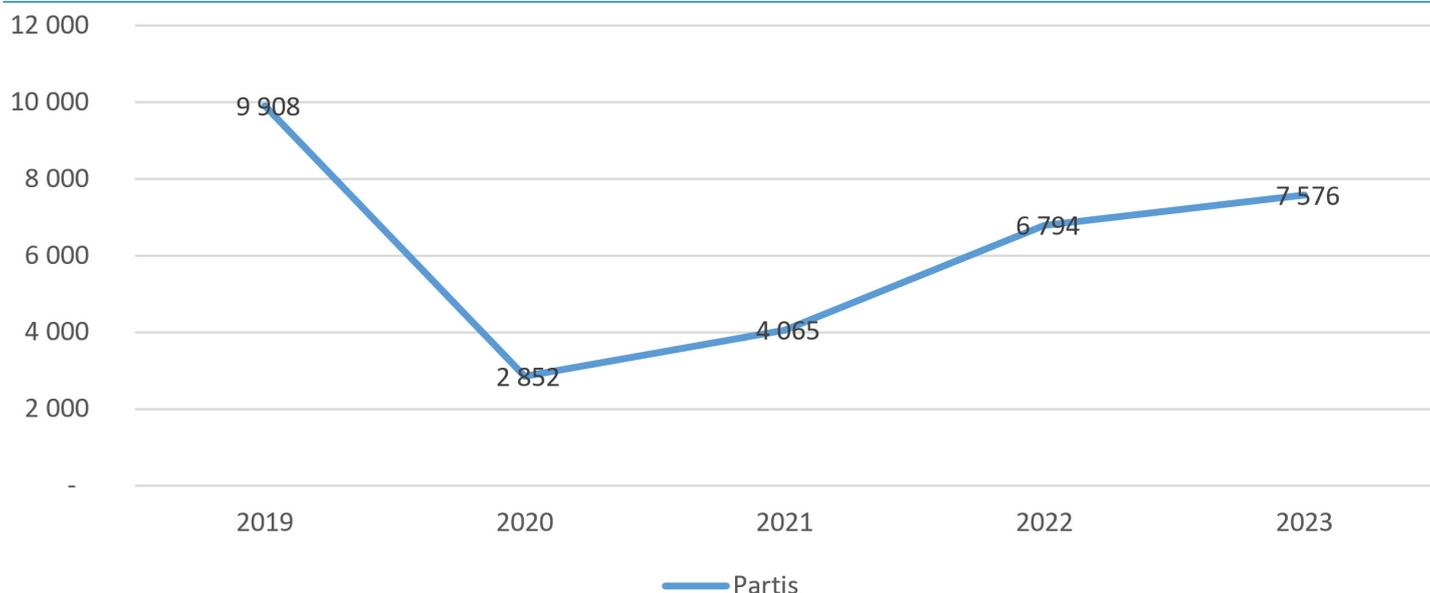
Le nombre d'enfants partis (7 576), traduit un fort rebond sur toutes les périodes de l'année. La situation post covid n'est pas rétablie, mais la dynamique est bien là et notable.

Les 4/11 ans représentent 34,2 % en 2023 (36,7 % en 2022). Un travail particulier, a été engagé pour reconquérir ces plus jeunes colons (cf. 4.1 Une offre de projets pédagogiques, ludiques et éducatifs) dont la part continuait d'augmenter chaque année jusqu'à la crise sanitaire. Là encore, les chiffres sont à prendre avec précaution cette année, des habitudes différentes de garde pendant les vacances ayant été adoptées par des parents durant ces dernières années. Cependant la tendance indique que des efforts sont à faire pour maintenir le départ des plus jeunes (information : hors **EPAF**, l'âge moyen du premier départ est à plus de 11 ans et demi).

→ 1.2 Les acteurs

Le service **Vacances Enfants** est composé d'une vingtaine d'agents exerçant leurs missions dans différents secteurs :

- La Relation Clientèle ;
- Les transports ;
- Le recrutement des personnels pédagogiques ;
- L'organisation des séjours **EPAF** ;
- Le suivi pédagogique ;
- Le suivi budgétaire de l'activité ;
- L'accueil des enfants en situation de handicap



(Vacances Ensemble) ;

- Le secteur Prestataires (gestion des marchés concernant les séjours confiés à des prestataires).

L'activité est mise en place par l'équipe, qui travaille en plusieurs temps et doit faire preuve d'anticipation (un projet de séjour ou un schéma de transport se prépare plus d'un an à l'avance). L'attention est portée entre autres sur les moindres détails de logistique durant les journées d'acheminements ou encore sur les programmes de chaque journée d'activité.

Un travail important de suivi est également effectué pendant les séjours, 24 heures sur 24. Au quotidien, tous les centres et les personnels pédagogiques sont accompagnés par l'équipe, depuis le siège ou encore sur site.

Au-delà de **Vacances Enfants**, c'est une équipe plus large qui participe à l'organisation des centres de vacances, puisque sont mobilisés :

- Tous les services d'**EPAF** qui contribuent selon leur domaine d'intervention à la mise en place des séjours ;
- Les délégations départementales de l'Action Sociale, partenaire régulier de l'activité **Vacances Enfants**, intervenant à chaque session à travers l'information dispensée aux familles, les convocations et la mise en place des préacheminements des enfants. Ce travail se fait en étroite collaboration avec l'équipe du siège.

Les équipes ont été fortement mobilisées tout au long de 2023 dans un contexte de travail impacté par la pénurie d'animateurs.



→ 2 – UN PROJET ÉDUCATIF

Véritable fil rouge de l'activité **EPAF Vacances Enfants**, le projet éducatif est à la base de la mise en place de toute l'offre de séjours. Règlementairement obligatoire, il est aussi le guide de l'action éducative d'**EPAF**.

W Les axes essentiels :

■ Notre finalité

Proposer des vacances de qualité dans un cadre ludique : hors du quotidien habituel, les vacances sont avant tout un temps de plaisir, de loisirs, de divertissements.

■ Nos valeurs

- être acteur de ses vacances / être actif ;
- être autonome ;
- être respectueux et tolérant ;
- être citoyen.

■ Les principes éducatifs d'EPAF

- Le vivre ensemble : rencontre de jeunes issus de régions, de milieux sociaux et d'âges différents ;
- Le développement des capacités personnelles, de l'esprit d'initiative ;
- La laïcité doit permettre à chacun de s'épanouir, de s'épanouir et de trouver sa place au sein du groupe ;
- L'identité de chacun est reconnue, prise en compte et respectée, dans les limites des règles du collectif.

Solidarité et partage, tels sont les principes éducatifs du fonctionnement d'EPAF.

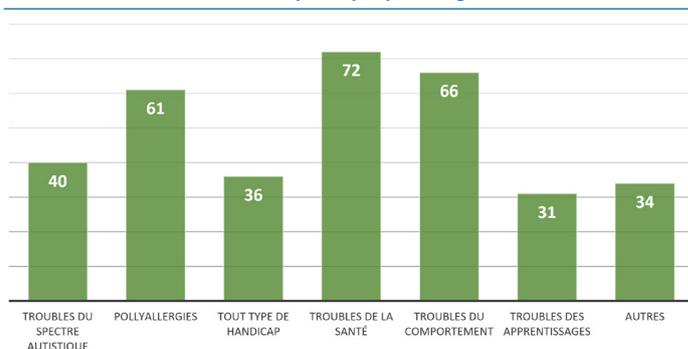
■ Le projet éducatif insiste également sur :

- la sécurité physique, affective et morale des participants : il s'agit d'un engagement fort d'**EPAF** vis-à-vis des familles qui lui confient leurs enfants ;
- les équipes pédagogiques : leur place est réaffirmée dans la mise en œuvre de ce projet ;
- les activités : avant tout un support à la vie en collectivité ;
- la communication : la relation aux familles doit être assurée pour rassurer les familles et les enfants, mais également pour partager en transparence des nouvelles régulières des centres.

■ Un suivi particulier des enfants porteurs de handicaps ou présentant des problèmes médicaux importants

EPAF accueille à chaque session des enfants porteurs de handicaps (mental, moteur, T.E.D, auditif, visuel) ou atteints de pathologies diverses (allergie alimentaire, troubles cognitifs, problèmes de santé).

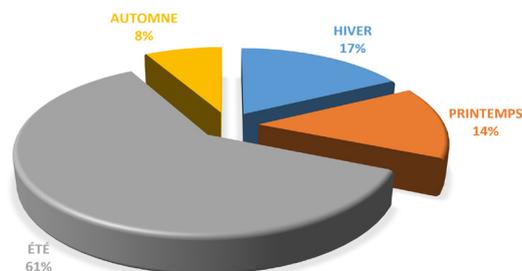
Enfants partis par pathologie



Au sein du service **Vacances Enfants**, un secteur dédié, **Vacances Ensemble**, conseille les familles, organise l'accueil et l'intégration de ces enfants sur l'ensemble des séjours mis en place par **EPAF**.

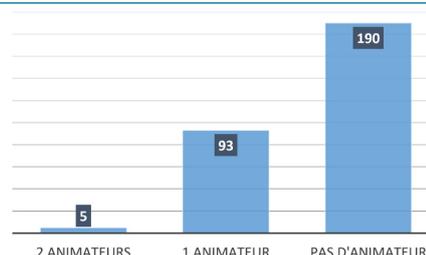
Le nombre de colons ainsi accueillis est lui aussi marqué par une hausse de la fréquentation en 2023 (402 départs concernant 326 enfants - versus 334 en 2022), soit un plus haut historique.

2023 : Répartition des départs par saison

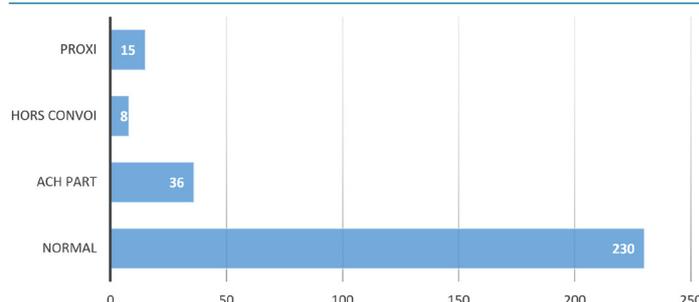


Le secteur organise les conditions d'accueil sur le séjour. Ainsi, outre les « animateurs ressource » recrutés durant l'année pour les situations le justifiant, des moyens complémentaires sont déployés pour adapter le séjour et accueillir chaque enfant dans les meilleures conditions (matériel, formation des animateurs, acheminements particuliers...).

Accompagnement



Convoyages



En outre, 21 % des enfants sont des nouveaux colons au sein d'EPAF. Les familles bénéficiaires expriment une très grande satisfaction à l'égard du service personnalisé qui leur est proposé (taux de satisfaction stable de 97 % pour une note de 8,5/ 10).

Enfants Vacances Ensemble par organisateur



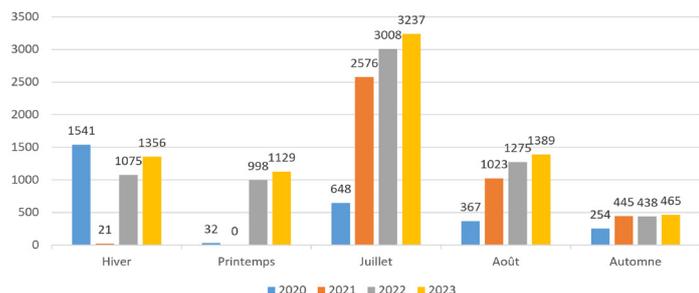
3 - LE BILAN GÉNÉRAL

3.1 La fréquentation

Dans le contexte de reprise, le nombre de départs effectifs en 2023 affiche un net rebond par rapport aux années précédentes et se trouve en hausse sur toutes les sessions.

Au final, 93 996 journées enfants ont été organisées par EPAF et ses prestataires en 2023.

Évolution des effectifs session par session

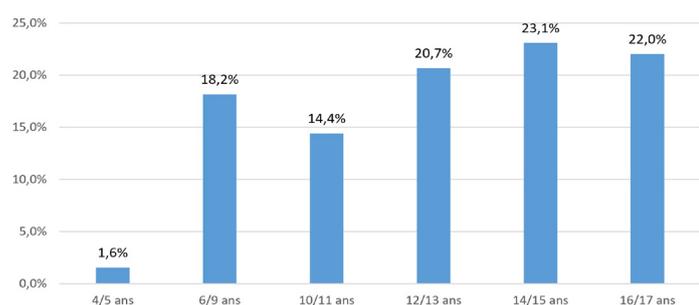


EPAF a de nouveau mis en place une nouvelle session de colonies de vacances, durant les vacances de la Toussaint, en complément des mini-colos locales proposées par certains CDAS. **465 enfants et adolescents ont participé à ces séjours très appréciés (taux de satisfaction très élevé).**

2023 a également vu la poursuite de l'activité colos étendue aux COM (Polynésie Française et Nouvelle Calédonie) avec des séjours proposés localement.

En termes d'âge, la fréquentation sur l'année est la suivante :

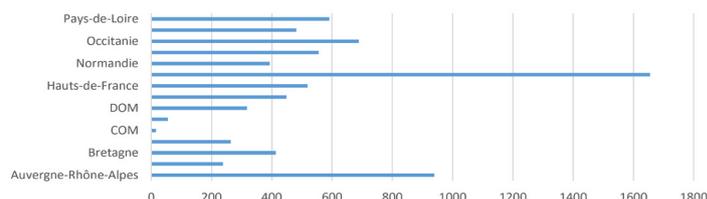
Colons par tranche d'âge



3.2 Origine géographique des colons

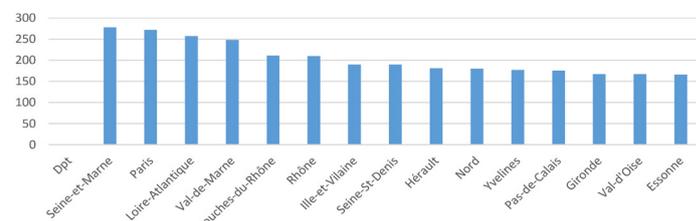
Les colons proviennent de toute la France et des DOM-COM. La part respective des colons pour chaque région est dans la lignée des années précédentes.

Départs par région



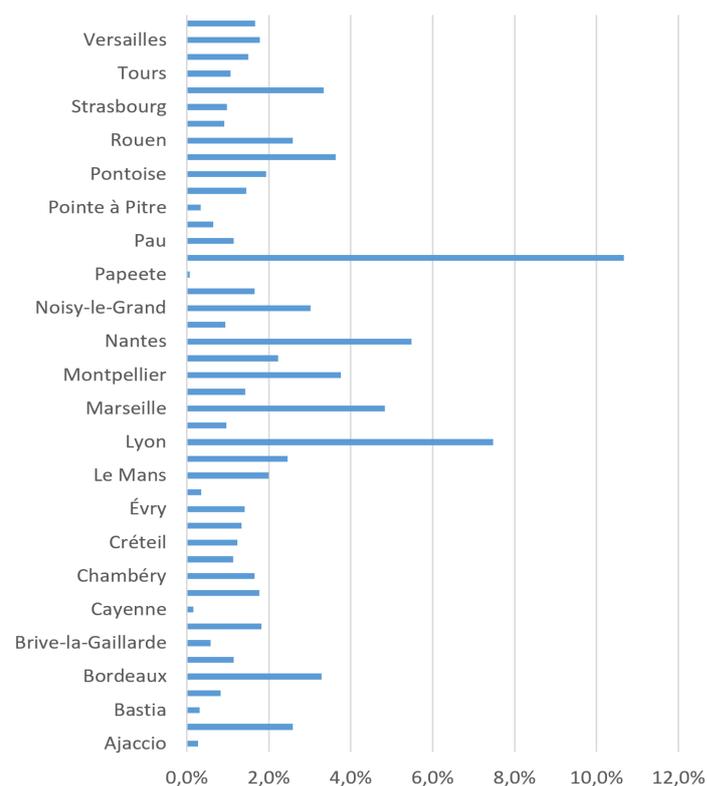
Avec l'Île de France, les régions Auvergne-Rhône Alpes, Occitanie et Pays de la Loire demeurent les régions d'où proviennent le plus d'enfants.

Départs par département (les plus importants)



Au niveau départemental, hors départements de l'Île de France, la Loire Atlantique, les Bouches du Rhône, le Rhône, l'Ille et Vilaine et l'Hérault comptent parmi les départements les plus actifs.

Partis par ville de départ

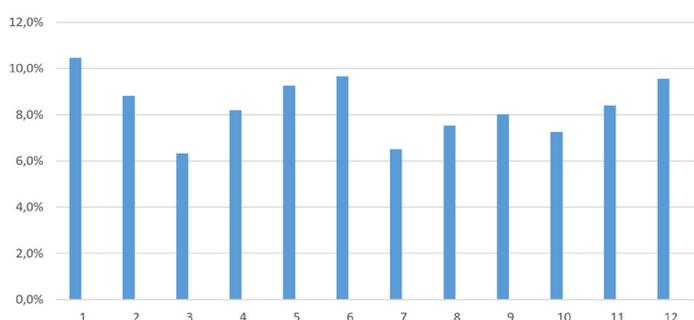


→ 3.3 Une prestation sociale toujours affirmée : une tarification attentive à l'évolution des revenus

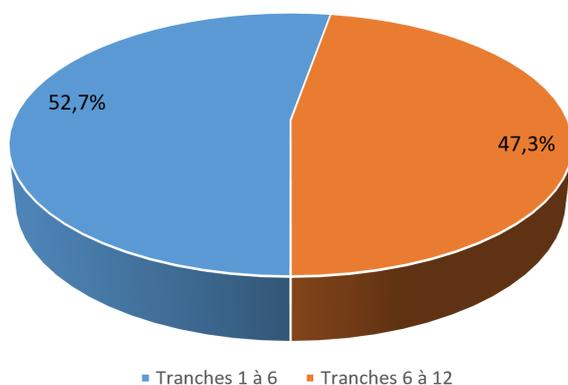
La tarification, basée sur le quotient familial, est un outil fort et adapté à l'action d'**EPAF**. La grille se décompose en 12 tranches de revenus. Elle permet à chacun de payer un tarif modulé selon ses revenus. Les plafonds de chaque tranche ont été réévalués en 2017. Ils ont également été revus en 2023 pour l'année 2024 et les suivantes. Les tarifs sont identiques quel que soit le séjour proposé (à durée égale). L'un des objectifs assignés à **EPAF** est d'accueillir prioritairement les enfants des familles les plus modestes.

Le travail, notamment sur la grille tarifaire, a permis de maintenir la part des colons appartenant aux 6 premières tranches (52,7 % en 2023).

Colons par QF



Colons par QF

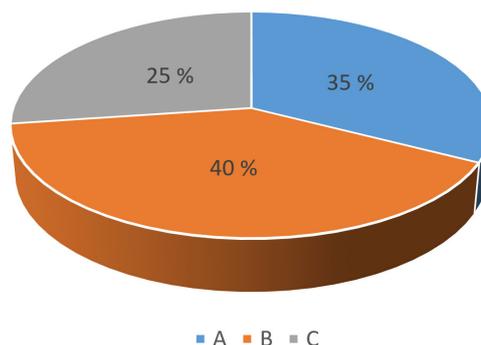


En lien étroit avec les assistant(e)s de service social des ministères économiques et financiers, **EPAF** prend en compte les demandes particulières, concernant : les échelonnements des paiements, les remises gracieuses pour certaines situations très délicates sans jamais, par principe, aboutir à la gratuité du séjour.

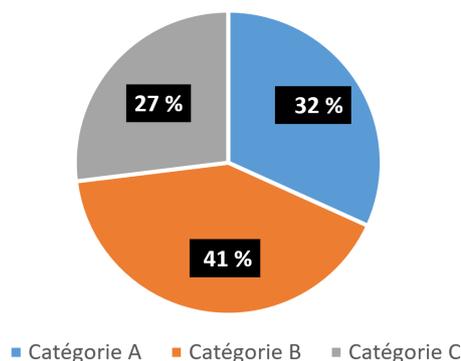
La répartition des colons en fonction de la catégorie des parents (A, B ou C) et par QF démontre quant à elle une grande homogénéité des publics et une adéquation forte avec la répartition par catégories des agents des ministères (cf. Bilan Social Ministériel 2022).

Détail des partis par catégorie :

BSM 2022



EPAF 2023



QUELQUES CHIFFRES SÉJOURS

444 séjours organisés
dont 142 séjours EPAF

88 directeurs
&
413 animateurs
recrutés par EPAF

→ 4 – L'OFFRE DE SÉJOURS

En 2023, l'offre **EPAF** était constituée de **500 séjours**. L'offre d'**EPAF** repose sur plusieurs critères, et notamment :

- La sécurité pour tous et partout ;
- L'adhésion au projet éducatif ;
- Des destinations à travers toute la France et l'Europe
- Une offre moderne, évolutive, adaptée à la demande et donc multiple et diversifiée.

→ 4.1 Une offre de projets pédagogiques, ludiques et éducatifs

En 2023, **444 séjours ont eu lieu**. Chaque séjour repose avant tout sur un projet pédagogique. Déclinaison du projet éducatif d'**EPAF**, il est le garant d'un certain nombre de principes de vie collective, de valeurs, qui se trouvent respectés et appliqués sur les centres.

Par nature, les activités proposées n'ont d'autre vocation que celle d'être **ludiques et de favoriser le vivre ensemble**. Les activités, jeux et découvertes sont mis en place pour partager des temps ensemble, découvrir, s'épanouir, et dans quelques cas, se perfectionner dans certains domaines.

Durant les sessions d'été, des séjours courts de proximité sont mis en place. Ils sont conçus pour les plus jeunes, essentiellement les 6/11 ans (quelques centres pour les 4/5 ans). Plusieurs de ces séjours ont été proposés également aux enfants de 12 et 13 ans. De la même manière, des séjours ont été proposés pour toute tranche d'âge la dernière semaine d'août.

L'objectif est de répondre à un premier départ en centre de vacances, sur une destination relativement proche du domicile. Ces séjours sont pensés pour être une première expérience. L'accueil des familles sur place à l'aller et au retour permet aux parents de se représenter concrètement le centre de vacances.

Cette année, après une expérimentation de séjours de 12 jours, en France et à l'étranger, leur nombre a été étendu durant l'été 2023, au départ de quelques villes sur tout le territoire. Une fréquentation optimale de ces séjours, représentant près de 10 % des départs de l'été, indique une adéquation avec une demande des colons et des familles. Ces durées de séjours permettent une meilleure accessibilité financière et répondent à des modes de garde partagés.

→ 4.2 Un savoir-faire reconnu

EPAF présente la particularité d'être à la fois organisateur de séjours et acheteur de séjours auprès d'organismes spécialisés.

Ainsi, un tiers des enfants est accueilli dans des séjours organisés par **EPAF**, qui fait figure de référence et assure ainsi la connaissance du secteur et la légitimité vis-à-vis des organisateurs prestataires. Cette part redevient cette année conforme aux habitudes (33,7 % des colons accueillis).

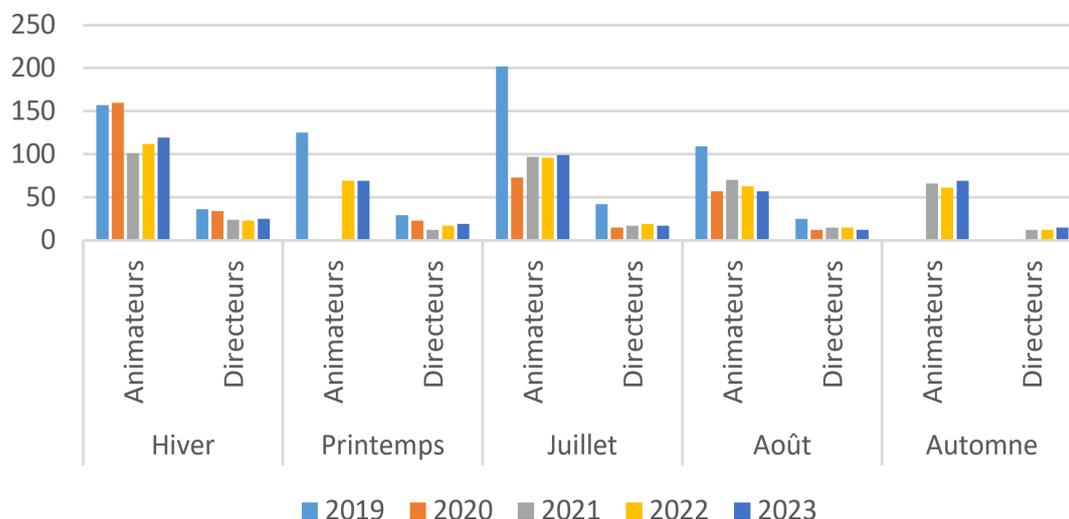
EPAF est reconnue par tous, équipes, familles, prestataires, organisateurs, comme un organisme sérieux et surtout exigeant par la qualité et la réactivité demandées, l'objectif affiché étant de faire passer aux enfants d'agréables moments de vacances.

Pour la mise en place de ses propres séjours, **EPAF** recrute des équipes pédagogiques (directeurs, animateurs, assistants sanitaires, surveillants de baignade, animateurs ressources...).

Cette fonction essentielle, la qualité des personnels pédagogiques encadrant les séjours étant le facteur principal de réussite des colonies, est assurée par une équipe dédiée à ces missions.

Ils ont fait face cette année à une « pénurie » d'animateurs. Recruter est plus que jamais une mission forte et engageante. Les animateurs, directeurs, et tous les profils présents en colonie font l'objet d'au moins une fois un entretien préalable au recrutement, puis sont suivis et accompagnés durant toute leur mission et leur parcours.





→ 4.3 Une procédure d'achat rigoureuse

L'offre des séjours EPAF repose sur 30 prestataires (dont EPAF en propre).

PARTENAIRE	TOTAL ENFANTS	PART ENFANTS ACCUEILLIS	NBRE SÉJOURS	NBRE JOURS/ENFANTS
EPAF VE	2411	31,8%	142	24673
SANS FRONTIERES	876	11,6%	39	11698
ALTIA VIA A LA RENCONTRE DES MONDES	693	9,1%	34	7148
DJURINGA JUNIORS	512	6,8%	33	6090
TEMPS JEUNES	324	4,3%	22	4916
ALTIA CLUB ALADIN	246	3,2%	21	2782
AGENCE NATURE	521	6,9%	17	9899
ADVE	190	2,5%	15	3358
MAGELLAN	314	4,1%	15	4569
ODCVL	149	2,0%	15	1558
REV'ALIZES	260	3,4%	11	4611
MARMAILLES AVENTURES	90	1,2%	10	734
LOISIRS PROVENCE MEDITERRANEE	144	1,9%	7	768
PONEYS DES QUATRE SAISONS	135	1,8%	7	238
PUECH MERLOU	91	1,2%	7	1453
CHALETS SAINT HUGUES	49	0,6%	6	392
MEZENC	71	0,9%	6	654
ZIGO	109	1,4%	6	2056
VMSF	64	0,8%	5	992
OEUVRE UNIVERSITAIRE DU LOIRET	45	0,6%	4	629
SARL FENUA FORMATION	7	0,1%	4	35
VACANCES FAR-WEST	13	0,2%	4	91
ALVM	9	0,1%	3	69
CHEMINS DU MONDE	71	0,9%	3	1349
PEP 15	39	0,5%	2	693
ZEBRE & CO	41	0,5%	2	779
ASSOCIATION WELCOME GUADELOUPE	22	0,3%	1	242
AVENTURES VACANCES ENERGIE	24	0,3%	1	456
LIGUE 94	21	0,3%	1	399
PEP DECOUVERTES	35	0,5%	1	665
TOTAL	7576	100%	444	93 996

Les séjours organisés par les prestataires font l'objet de procédures strictes de sélection, puis de suivi et de contrôle.

Principalement retenues par marchés à procédure adaptée (MAPA), les prestations (et prestataires) sont évaluées sur la base de plusieurs critères, dont certains rédhibitoires. Les prestations sont contractualisées pour des périodes d'un an, éventuellement renouvelables deux fois, après analyse chaque année de la qualité des séjours organisés et des besoins.

Un travail très important a été mené en 2021 pour renouveler totalement l'offre des 3 années suivantes (marchés hiver, printemps et été).

→ 4.4 Des modes d'acheminements adaptés

Tout au long de l'année, à chaque session, organiser le voyage des colons depuis 42 points de départ vers les différentes destinations est toujours un dossier délicat pour l'équipe d'EPAF.

Pour autant, ce défi a été une nouvelle fois relevé en 2023 malgré des contraintes particulièrement importantes.

Ces voyages se déroulent systématiquement en 2 étapes :

- Le préacheminement, qui fait voyager les enfants de leur ville (ou à proximité) vers une plateforme de regroupement ;
- L'acheminement, qui les fait voyager de cette plateforme vers le centre.

Au printemps et en été, l'architecture est basée autour de la plateforme parisienne et des plateformes régionales (Lyon, Montpellier, Nantes, Bordeaux).

Un effort particulier a été porté à réduire les temps d'attente lorsque c'était possible, en multipliant les sous-groupes et les arrivées en train sur les plateformes.

Rappelons là encore le caractère unique d'EPAF, qui est un des rares opérateurs, à assurer une telle organisation consistant à récupérer les enfants sur **plus de 40 points en France** pour les acheminer sur plus d'une centaine de destinations différentes.

Les axes d'améliorations mis en œuvre depuis l'été 2019 se poursuivent :

- Définition et stabilisation du nombre de points de départs (42) ;
- Définition en amont des schémas de transports (disponibles dès l'inscription – répondant aux transpositions dans le Code du Tourisme de la Directive européenne Travel) ;
- Pré-acheminements échelonnés durant les journées de transports, en train ou avion dès lors que cela a été rendu possible ;
- Mise en place de l'indemnité forfaitaire de transports pour les familles sans point de départ dans leur département ;

Malgré les complications (modifications et suppressions de vols par les compagnies aériennes...), le taux de satisfaction des familles concernant les « transports » pour l'année a encore connu une progression pour atteindre **86 % d'opinion positive**.

→ 4.5 L'information aux familles

Facteur essentiel de la confiance liant EPAF aux parents, la communication durant les séjours fait l'objet d'une attention particulière.

EPAF met en place pour les familles :

- Des SMS pour informer de l'arrivée sur le centre le premier jour. Ce dispositif permet d'envoyer directement l'information aux familles et les rassurer au plus tôt ;
- Une information régulière sur les blogs ;
- Une communication « en live » sur les réseaux sociaux lors de départs et retours de colonies.

L'information et les nouvelles du séjour passent essentiellement par ces outils. Pris en charge par EPAF, les blogs sont alimentés par les équipes pédagogiques, avec une consigne : des nouvelles au minimum tous les 3 jours. Dans la réalité, cet outil souple permet aux équipes de renseigner et de donner des informations beaucoup plus fréquemment. Là encore, la satisfaction exprimée par les familles démontre la pertinence du choix et la nécessité de maintenir ce type d'informations.

EPAF a par ailleurs retenu un prestataire pour ces blogs permettant le téléchargement de photos offertes aux familles.

L'actualité et le contexte imposent toujours davantage de vigilance et de sécurisation de nos activités. Les équipes pédagogiques sont alertées sur le risque « attentat » et les procédures en découlant. Les événements climatiques de l'été notamment ont souligné une nouvelle fois l'importance d'une communication rapide et efficace à destination des familles.

→ 4.6 Le développement durable

Le secteur **Vacances Enfants** a souhaité être moteur et dynamique sur les questions de développement durable.

Dès fin 2021, une démarche de projet global a été mise en place, avec de nombreux temps de travail, pour aborder ces sujets, qui s'inscriront de manière durable dans toutes les activités.

Le principe a été de :

- Identifier et formaliser l'existant, ce qui est déjà fait dans le secteur des colonies à EPAF ;
- Former et concerter tous les intervenants des centres de vacances, du siège jusqu'aux animateurs (fil rouge du séminaire de juin avec intervenant spécialisé) ;
- Construire une démarche ;
- S'approprier la réglementation et la législation en la matière.

Il en ressort essentiellement à ce jour :

Préalable : Le développement durable est à considérer dans une acception très large qui va bien au-delà de l'utilisation des ressources et la gestion des déchets et il convient d'adopter une vision systématique et transversale du sujet, pas uniquement sur telle ou telle de nos activités :



Ce que fait / ce que met en place EPAF :

- Démarche développement durable dans tous les projets pédagogiques des séjours EPAF**
- Mettre en place au minimum une action « développement durable » sur tous les séjours**
- Sensibiliser les équipes au développement durable**
- Généraliser et/ou accentuer les activités de proximité**
Limiter les déplacements en véhicules / favoriser les déplacements piétons durant les séjours
- Limiter l'utilisation des bouteilles d'eau en plastique**
Gourde à ajouter à l'inventaire **EPAF**
- Favoriser les trains aux autocars lorsque c'est possible**
- Généraliser et/ou accentuer des repas sans viande**
Demander aux hôteliers 1 repas sans viande par semaine (automne 2022)
- Dans tous les marchés (séjours, transports...) un critère comptant dans la sélection des candidats porte sur les questions de développement durable**
- Réfléchir et mettre en place des actions dans la pollution numérique**

Ainsi, un premier référentiel sous forme de retours d'expériences permet d'identifier des actions concrètement mises en place sur les séjours en 2023 :

L'alimentation :

- Achats sur des marchés locaux, favorisant l'achat aux producteurs locaux
- Lorsque cela été possible, achat de produits bio et locaux
- Proposition aux jeunes de composer leurs salades et sandwiches
- Achats en priorité dans les petites enseignes locales et des produits locaux
- Une gourde était obligatoire afin d'éviter de prendre des bouteilles en plastique.

Gestion des déchets :

- Tri systématique des déchets, même si cela n'était pas prévu dans les auberges (recherche des conteneurs dans la ville)
- Pesée et suivi des déchets à chaque repas
- Ramassage des déchets lors des balades
- Le tri sélectif était effectué, ne pas mélanger la nourriture et le plastique.
- Interdiction catégorique de jeter quoi que ce soit par terre, surtout les mégots
- Nettoyage chaque lieu de bivouac, avant et après
- Respect de l'environnement et maintien de l'endroit comme il était lorsqu'on est arrivé (ou mieux)
- Demande aux parents de fournir une gourde
- Économie de papier et utilisation comme brouillon plutôt que de le jeter.

Déplacements :

- Déplacements se sont fait à 80 % au minimum à pied (prise en compte lors l'élaboration du planning)
- Bus pour les transferts entre étapes et train pour les déplacements aux villes à proximités.
- Marche à pied ou le vélo favorisés

Activités :

- Promenades commentées dans la nature
- Sensibilisation à l'observation de l'environnement (prendre le temps de regarder et de comprendre).
- Petits contes et histoires mythologiques en lien avec le développement durable.
- Discussions en temps informel.
- Initiation à la faune et flore
- Intégration du développement durable dans les grands jeux du séjour
- Utilisation de beaucoup de matériel de récupération pour les activités (palettes, cartons etc...).
- Créations manuelles avec de la récupération (cartons

pour faire des masques, écorces d'arbres pour faire de la peinture dessus, rouleau de papier de toilette pour créer des animaux, gobelets pour peindre dessus pour créer des personnages/animaux)

- Randonnées, bivouac ou animation nature pour sensibiliser les jeunes sur la nature.

Gestion des énergies :

- Extinction des lumières
- Jeux d'eau interdits en expliquant pourquoi
- Limitation de la consommation d'eau
- Préconisation d'un savon solide pour sa légèreté, le fait que ce soit moins encombrant dans le sac, que cela se rince plus rapidement mais aussi pour son impact écologique.
- Organisation d'une journée « sans téléphone » pour l'aspect social mais qui a permis d'économiser la charge de 24 téléphones...
- Vérification que les enfants éteignent l'eau de leur douche lorsqu'ils se savonnaient et limitation sous forme de jeu le temps passé sous la douche.

Sensibilisation :

- Sensibilisation sur les actions du quotidien (douches pas trop longues, lumières quand on quitte des espaces, poubelles de trie...).
- La sensibilisation avant le séjour.
- Rappel aux jeunes de la nécessité de ramasser les choses dehors en expliquant le temps de dégradation des objets.
- Mise en place d'actions de développement durable au travers de 16 thèmes (gaspillage eau douche, brossage dents, pollution marine ou terrestre, emballage ou recyclage...) introduites (caché) dans 16 contes.
- Sensibilisation à certains faits de notre voyage (raréfaction de l'eau, impact environnemental du tourisme de masse, sécheresse et incendies, etc)
- Recherches des mesures et voir si elles sont applicables

Quelques retours des directeurs :

« De façon générale, les enfants sont déjà sensibilisés à la question; ils participent volontiers à tout cela mais sont déjà au courant de bien des choses ».

« En conclusion il est intéressant de placer le thème du développement durable dans les colos EPAF ».

« Je compte poursuivre ces actions et les développer sur les prochains séjours ».

« J'ai été surpris par la prise de conscience des aspects du développement durable chez certains enfants ».

« Les gestes et actions éco-responsables sont plus simples à faire appliquer par les enfants que par les adultes ».

Ce qui est proposé pour l'avenir par les directeurs

- *Il faudrait je pense travailler sur les pique-niques dans les centres ; à Liré, on est presque à 0 déchet et j'aimerais que l'on tende à cela partout !*
- *Développer des activités manuelles avec de la récupération.*
- *Créer des affichages de sensibilisations.*
- *Développer les activités nature (bivouac, randonnées)*
- *Créer un compost pendant un séjour long.*
- *Rendre autonome les jeunes sur le tri-sélectifs.*
- *Nous préconisons de mettre à disposition des colos des petits ronds pour entourer les serviettes, car les serviettes en tissu en vrac dans un bac n'est pas très hygiénique.*
- *Il faudra un plus innover l'année prochaine en travaillant avec des organismes «éco» du coin, qui proposent des actions à menées. Je pense que c'est une bonne piste notamment sur les séjours à l'étranger.*
- *Venir avec une petite boîte type Tupperware pour pouvoir y mettre un sandwich et limiter la cellophane que nous avons beaucoup utilisé au cours du séjour pour emballer nos pique niques...*
- *Passer aux éco-cup.*

En conclusion sur ce point, les travaux démontrent que ces questions sont dans l'ADN même des publics et acteurs des colonies de vacances, et que les démarches initiées sont un début.

Il ne s'agit pas d'avoir une approche contraignante, mais de faire évoluer les pratiques, dans tous nos domaines d'activité, à des enjeux durables.

Le travail entrepris sera « naturellement » poursuivi et enrichi.



→ 5. L'ÉVALUATION DES SÉJOURS

→ 5.1 Un contrôle régulier à tous les niveaux

Prestation intangible, le centre de vacances doit être contrôlé pour en connaître réellement la qualité et la prestation délivrée.

Visiter et contrôler les centres de vacances constitue une priorité pour **EPAF**. Réaffirmée cette année encore, cette volonté a amené **EPAF** à contrôler plusieurs centres, dans une démarche adaptée aux protocoles sanitaires en vigueur.

Ces contrôles ont permis notamment :

■ Pour les séjours organisés directement par EPAF :

- de rencontrer les directeurs afin d'évaluer réellement leur direction de séjour ;
- d'évaluer les directeurs stagiaires et d'accompagner ces directeurs dans leur formation ;
- de rencontrer et d'accompagner les équipes d'animation recrutées sur dossier et par téléphone ;
- de rencontrer les hôteliers et les différents prestataires avec lequel **EPAF** a conclu des conventions et ainsi s'assurer de l'effectivité des prestations attendues ;
- d'observer les éléments positifs et négatifs du séjour afin de l'améliorer pour l'avenir.

■ Pour les séjours confiés aux prestataires :

- de contrôler l'adéquation entre l'offre proposée et la réalité ;
- de contrôler les taux d'encadrement ;
- de vérifier les activités réellement effectuées ;
- de vérifier les conditions d'hébergement, de restauration.

■ Pour l'ensemble des séjours :

- de rencontrer les jeunes et les équipes afin d'échanger sur différents sujets comme le choix des séjours, leurs passions, ce qu'ils aimeraient dans les futurs séjours ;
- d'orienter l'offre des séjours et d'adapter les programmations futures de nos prestations.

Ces contrôles réaffirment à l'ensemble de nos prestataires et aux équipes pédagogiques d'**EPAF** l'exigence de qualité qu'impose l'Association et permettent d'être présent concrètement dans le suivi des prestations offertes à ses ayants droits.

En 2023, 16 sites et 32 séjours ont ainsi été contrôlés par les équipes EPAF :

- **Hiver** : 5 sites - 8 séjours
- **Printemps** : 5 sites - 12 séjours
- **Été** : 3 sites - 6 séjours
- **Automne** : 3 sites - 6 séjours

→ 5.2 Les modes d'évaluation des séjours

Outre les visites de contrôle effectuées par **EPAF** les séjours sont évalués à travers :

- Les visites de contrôle effectuées par Jeunesse et Sports ;
- Les bilans avec les directeurs et prestataires ;
- Les rencontres avec les bénéficiaires (notamment lors des départs et retours) ;
- Une enquête de satisfaction.

La participation aux réunions préparatoires :

Comme tous les ans, les équipes ont participé à des réunions préparatoires organisées par les directeurs des séjours **EPAF**. Leur participation vise à renforcer la connaissance des équipes pédagogiques, et à rappeler directement à l'ensemble des acteurs des séjours un certain nombre de principes organisationnels.

→ 5.3 L'enquête de satisfaction

Principal outil de mesure, cette enquête interroge avec exhaustivité sur tous les items du séjour : hébergement, alimentation, équipe d'encadrement, temps libres, animations, matériel, activités.

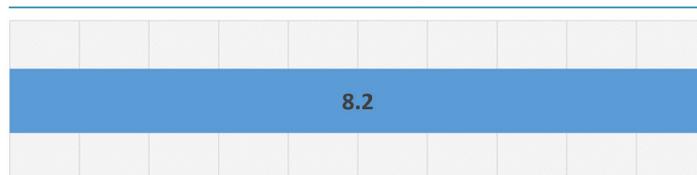
Les familles sont invitées à y répondre par Internet dès la fin de chaque séjour, dans un délai de deux à quatre semaines (selon les sessions).

Le taux de retour est toujours satisfaisant (31.9 %).

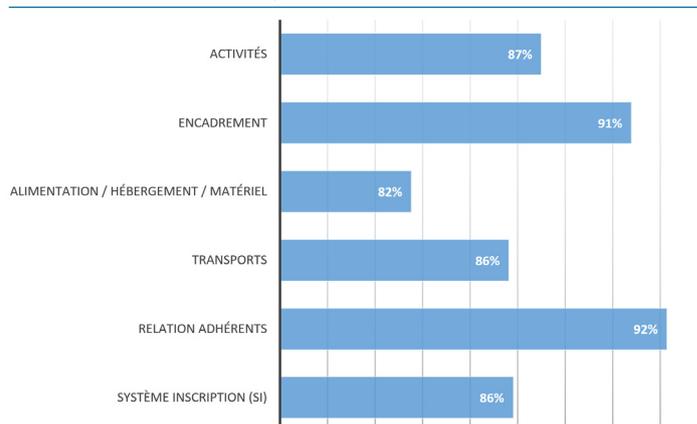
95 % des colons se déclarent satisfaits de leur séjour.

La note attribuée par les colons à leur séjour est de 8.2 sur 10, en stabilité.

Moyenne des notes des séjours (sur 10)



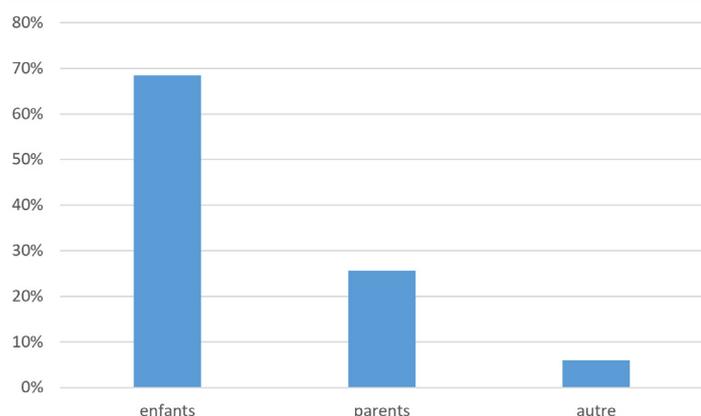
Synthèse Satisfaction





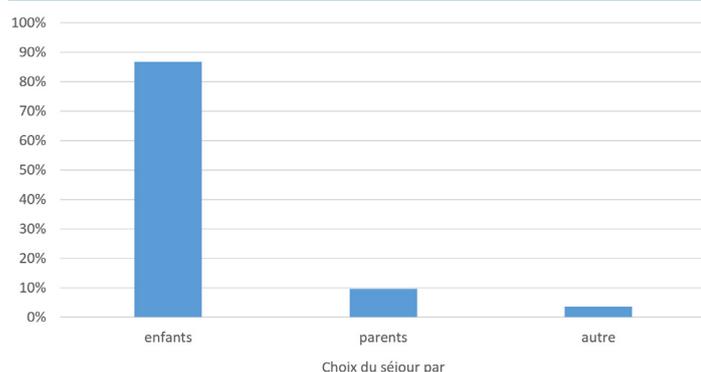
*3 % des répondants n'ont plus l'âge de repartir. Un colon qui est parti est très fréquemment un colon qui repart ou repartira. 94 % des colons souhaitent repartir avec **EPAF**.

Choix de partir en colo



La diversité de l'offre proposée par **EPAF** est mise en avant par les adhérents et les enfants, de même que le tarif des séjours qui sont des facteurs déterminants dans la décision de départ en centre de vacances.

Choix du séjour



Plus que jamais, ce sont les enfants eux-mêmes qui choisissent très majoritairement leur colo, selon l'activité pour les plus jeunes, et selon la destination pour les plus grands.

Une relation dédiée aux adhérents :

Le service **Vacances Enfants EPAF** s'est doté d'une Charte de Relation Clientèle. Elle vise à toujours mieux accueillir les familles qui confient leurs enfants à **EPAF**.

1. **Nous accueillons les familles avec courtoisie et nous donnons notre nom.**
2. **Nous facilitons la constitution des dossiers d'inscription.**
3. **Nous sommes attentifs à la lisibilité et à la clarté de nos courriers et courriels.**
4. **Nous traitons les courriels dans un délai de 2 jours.**
5. **Nous traitons les courriers dans un délai de 10 jours.**
6. **Nous organisons notre documentation**
7. **Nous exprimons notre politique d'accueil**
8. **Nous surveillons le respect de nos engagements.**
9. **Nous mesurons la satisfaction des familles**
10. **Nous évaluons nos pratiques**
11. **Nous réalisons un bilan annuel**

Les faits marquants pour 2023 sont les suivants :

- 7 576 enfants de 4 à 17 ans partis en 2023 sur les 444 séjours organisés
- 2 signalements d'enfants en danger
- Une pénurie d'animateurs (encadrants) et des événements climatiques marqués durant l'été
- La mise en place formelle et formalisée d'une démarche développement durable dans l'activité Vacances Enfants
- Un contexte exogène rendant l'activité complexe (notamment manque de personnels dans l'hôtellerie, les loisirs, le voyage, le transport)
- Une satisfaction avérée avec une note attribuée de 8,5 sur 10 sur les séjours

6. LES PERSPECTIVES

L'année 2024 devra marquer une continuité dans la consolidation de la fréquentation. Elle sera riche de projets, visant toujours à promouvoir les centres de vacances pour tous les colons, et à les accueillir dans les conditions les meilleures, pour répondre toujours davantage aux attentes.

Plusieurs démarches entreprises en ce sens, avec une équipe en partie renouvelée, amènent à proposer une offre renouvelée elle aussi, sur le fond et dans la forme.

Le maintien de la qualité et la consolidation de la reprise de la fréquentation, ainsi que la pérennisation et l'amélioration de l'offre de nouveaux séjours en particulier pour les plus jeunes (6-11 ans) seront toujours au cœur des préoccupations, ainsi que l'ouverture à ceux qui ne fréquentent pas encore les colonies de vacances (séjours 12 jours). Le système d'inscriptions évolue pour garantir une réponse immédiate aux familles.

2024 sera aussi une année des Jeux Olympiques et Paralympiques, avec des impacts très importants sur l'activité.

Faire vivre les colonies d'aujourd'hui et inventer celles de demain demeurent les ambitions d'**EPAF** afin d'offrir à tous les colons les meilleures vacances.

LES DESTINATIONS LOISIRS

SOMMAIRE

UNE ACTIVITÉ MARQUÉE PAR UN OBJECTIF SOCIAL	19
UNE OFFRE EPAF TOUJOURS ATTRACTIVE	20
UNE OFFRE PRESTATAIRES MAJORITAIRE	20
DES OFFRES SPÉCIFIQUES SUR CERTAINES PÉRIODES DE L'ANNÉE : LES SÉJOURS À THÈME ET LES SÉJOURS DE GROUPE	20
LA TYPOLOGIE DE LA CLIENTÈLE	22
LES ÉVOLUTIONS TARIFAIRES	22
LA DIVERSITÉ DES OFFRES COMMERCIALES	23
LES OUTILS DE COMMUNICATION	23
LA QUALITÉ DES PRESTATIONS	23

En 2023, les adhérents ont pu profiter d'une offre de séjours adaptée, dans des conditions sereines dans le cadre de ses missions d'action sociale et leur permettent de partir à des conditions tarifaires accessibles.

L'offre prestataires, devenue majoritaire, y a maintenant trouvé sa place en particulier durant les périodes de vacances scolaires d'été.

L'année 2023 s'est traduite par une hausse de l'activité, comparée à 2022.

→ Les faits marquants de l'année 2023 :

- Un total de 180 434 nuitées, en augmentation de 6 % comparé à 2022 ;
- Mise en place confirmée d'une nouvelle offre prestataires via des marchés publics ;
- Basculement de l'offre : 60 % prestataires et 40 % EPAF
- Une augmentation des tarifs EPAF de 5 % ;
- Évolution de la tarification des séjours en location avec l'instauration de la quotientisation ;
- Taux de satisfaction toujours élevé : une note moyenne de 8.40 sur 10 (8.32 en 2022).
- 1^{ère} tranche de rénovation du site de La Baule



→ I - Une activité marquée par un objectif social

L'association EPAF est liée avec les ministères économiques et financiers par une convention d'objectifs de moyens et de performance, confiant à EPAF l'organisation et la gestion des prestations relatives aux vacances et loisirs pour les enfants et les adultes.

L'aide aux vacances accordée par les pouvoirs publics s'inscrit d'une manière générale dans une politique de soutien au pouvoir d'achat et au secteur du tourisme, afin de favoriser l'accès aux vacances au plus grand nombre.

Dans ce contexte, EPAF œuvre pour l'accès aux vacances des agents des ministères en prenant en compte leur niveau de ressources et en donnant la priorité pendant la période de vacances scolaires d'été aux familles.

Pour les vacances scolaires d'été, EPAF doit donc être en mesure durant cette période dite d'affectation prioritaire, de proposer des séjours à des prix attractifs aux agents, via un taux de subventionnement moyen de 50 %.

En 2023, la tarification des séjours en location s'est vu modifiée pour être adossée elle aussi au QF des adhérents. Avec cette nouvelle grille, les petites tranches, comme on peut le voir ci-dessous, ont donc été subventionnées au-delà des 50 %. Ceci a été appliqué à tous les séjours, EPAF et prestataires.

La base de tarification a donc été totalement revue en 2023 afin d'y intégrer les séjours en location.

Taux de subvention selon le QF	Quotient fiscal < 500 €	Quotient fiscal de 501 à 587 €	Quotient fiscal de 588 à 770 €	Quotient fiscal de 771 à 984 €	Quotient fiscal de 985 à 1305 €	Quotient fiscal de 1306 à 1729 €	Quotient fiscal > 1730 €
Location	60%	60%	55%	50%	50%	45%	45%
PC / DP	75%	70%	65%	60%	50%	40%	25%

En 2023 les clients des quatre premières tranches de tarification (quotient fiscal inférieur à 984 €) ont représenté 30,5 % des demandes affectées sur la période d'été prioritairement réservées aux familles, en légère hausse rapport à l'été 2022 (28,1 %).

Durant ces périodes de forte fréquentation, le prix d'un séjour adulte d'une semaine en pension complète pendant la haute saison dans une résidence EPAF pour les tranches 1 à 4 est compris entre 199 et 318 € (179 € à 286 € pour les enfants de 10 à moins de 15 ans), quelle que soit la destination.

Ces prix sont donc particulièrement compétitifs pour les familles à revenus modestes, sur des périodes et des destinations très demandées comme La Baule et Agay. Chez les prestataires, la tarification se fait sur le coût d'achat et varie donc selon la destination. Pour exemple, aux Is-sambres (centre très demandé en été), les tarifs pour les quatre

premières tranches en août sont compris entre 197 et 315 € (177 € et 283 € pour les enfants de 10 à moins de 15 ans).

De plus, il convient de souligner que les tarifs pratiqués par **EPAF** favorisent l'accès aux sports d'hiver pour les familles les plus modestes alors que dans le même temps, seuls à peine 12 % des français partent chaque année aux sports d'hiver.

Les agents appartenant à ces premières tranches de quotient familial ne seraient vraisemblablement pas en mesure de partir dans les stations de ski sans tarif subventionné comme le propose **EPAF**.

II – Une offre EPAF toujours attractive

L'offre **EPAF** en 2023 (hors sites prestataires) était constituée de 4 résidences de bord de mer et de 3 résidences de montagne. Cette offre, si elle est très diminuée, n'en reste pas moins attractive.

Le bilan de la fréquentation de ces résidences gérées par **EPAF** s'est traduit en 2023 par un nombre de nuitées de 74 310 (en baisse de 7 % par rapport à 2022).

Cette baisse s'explique principalement par une chute des réservations sur la période hivernale, de l'ordre de 20 à 30 %, notamment sur nos 3 sites de montagne (Prémanon, Saint Lary et Gérardmer). Cette tendance touche l'ensemble des acteurs du tourisme.

Le site de La Saline a lui aussi connu une forte baisse de fréquentation dû très certainement à l'après Covid qui autorise maintenant les réunionnais à voyager en dehors de l'île de la Réunion.

Même si la période de l'été a été bonne, elle n'a pas entièrement compensé cette perte de nuitées.

De plus, le site de La Baule a bénéficié d'une première tranche de rénovation entraînant une ouverture tardive : le 22 avril au lieu du mois de février.

	2022	2023	2022/2023
AGAY	12591	11338	-9,95%
LA BAULE	9333	9307	-0,28%
LA SALINE	11895	9023	-24,14%
GÉRARDMER	7976	8253	3,47%
SAINT-LARY	14093	13009	-7,69%
PRÉMANON	11628	10969	-5,67%
VENDRES	12678	12411	-2,11%
total	80194	74310	-7,34%

III – Une offre prestataires majoritaire

Afin d'enrichir son offre pour faire face aux besoins des familles durant les vacances scolaires d'hiver et d'été, **EPAF** a fait le choix de substituer ces sites fermés par des achats d'hébergement auprès de prestataires, toujours via des marchés publics.

Le choix s'est porté sur des destinations équivalentes, afin d'assurer une continuité géographique de l'offre ; ainsi, 5 sites en pension complète et 15 sites en location sont venus compléter l'offre prestataires 2023 Vacances Loisirs qui se décompose comme suit :

- 9 sites en location sur la montagne en hiver ;
- 1 sites en pension complète sur la montagne en hiver ;
- 4 sites en pension complète sur le bord de mer en été ;
- 1 site en pension complète sur la montagne été ;
- 27 sites en location en bord de mer en été ;
- 2 sites en camping en bord de mer en été ;
- 2 sites en location à la montagne en été ;
- 3 sites à la campagne en été ;
- 1 site à Paris.

Ces partenariats s'inscrivent dans le cadre des marchés évoqués ci-dessus.

Au total, **le nombre de nuitées en séjour enregistré chez les prestataires s'élève à 106 124**, un chiffre en hausse par rapport à 2022 (+ 18 %). Soit 58% de l'ensemble des nuitées **EPAF**.

S'agissant de la nature des nuitées effectuées chez les prestataires en 2023, elles se répartissent comme suit :

- **75 %** en location, à la mer, à la montagne, et sur Paris ;
- **21 %** en résidence hôtelière en pension complète ;
- **3 %** en camping.

Cette répartition résulte des arbitrages d'achats effectués par **EPAF** afin de pouvoir élargir l'offre au maximum de familles et de favoriser nos résidences en PC. Au total, le nombre de nuitées dédiées aux sites prestataires pour l'année 2023 (106 124) est réparti de la manière suivante :

- Résidence hôtelière : **22 302**
- Location : **80 466**
- Camping : **3 356**

IV – Des offres spécifiques sur certaines périodes de l'année : les séjours à thème et les séjours de groupe

En dehors de la période des vacances scolaires d'hiver et d'été, **EPAF** se doit d'assurer un bon remplissage de ses résidences.

C'est pourquoi, sur les périodes de basse et moyenne saison **EPAF** propose, en complément des séjours individuels, des formules spécifiques et forfaitaires, à travers la mise en place de séjours à thème ou de séjours de groupe dans ses résidences. Ces offres s'adressent à une clientèle très sensible à la qualité des prestations à tarifs attractifs. Les séjours à thème sont proposés via le site internet **EPAF** ; les séjours de groupe sont sélectionnés et diffusés par l'intermédiaire des délégués départementaux de l'action sociale auprès des agents des ministères économiques et financiers et des retraités.

Pour l'année 2023, ces séjours ont représenté 17 109 nuitées soit 9,5 % des nuitées enregistrées par **EPAF** en légère baisse par rapport à 2022 (18 001).

→ A – Les séjours à thème

Le nombre de stages à thème évolue chaque année selon les résidences et en fonction de la présence au plan local de prestataires susceptibles de proposer une activité conforme aux attentes de la clientèle d'**EPAF** et de leur disponibilité. Ces séjours sont mis en place et gérés de manière conjointe par les responsables de résidences et l'équipe en charge des séjours à thème au siège.

Les séjours à thème proposés par **EPAF** durant la période d'hiver (hors période de vacances scolaires), au printemps et à l'automne comprennent une formule forfaitaire intégrant l'hébergement en pension complète en villages vacances, et une, voire plusieurs activités à la semaine. Cette prestation séduit la clientèle tant par son prix que par la diversité des stages figurant dans l'offre **EPAF**.

En 2023, 104 séjours à thème ont été programmés mais seuls 68 ont pu être réalisés faute de participants.

L'offre se décline en 4 rubriques, selon le domaine d'activité :

RÉPARTITION DES NUITÉES PAR TYPE D'ACTIVITÉ EN 2023	
Activités artistiques	1 %
Activités sportives	64 %
Bien-être et détente	31 %
Tourisme et loisirs	4 %

Comme le montre le tableau ci-dessus, en 2023, les séjours à thème dédiés aux activités sportives représentent 63 % de l'ensemble des séjours et restent toujours très attractifs, notamment les programmes de raquettes et de randonnées, sur les résidences de montagne.

Les séjours bien-être représentent 31 % des séjours à thème avec toujours une forte demande pour l'activité thalasso à LA BAULE. Ils sont en augmentation et semblent être représentatifs d'un phénomène sociétal en évolution, avec une demande accrue de détente de la part des adhérents.

Quant aux séjours consacrés aux activités de tourisme et artistiques, ils représentent respectivement 4 % et 1 % de l'ensemble de l'offre. Au final, les séjours à thème ont généré 5 174 nuitées (contre 5 496 en 2022) et 736 participants (contre 792 en 2022).

→ B – Les séjours de groupes

Les séjours de groupe ont représenté 11 935 nuitées en 2023 pour 1 893 participants, en baisse comparé à l'année 2022 (12 505 nuitées pour 1 834 participants).

Afin de pouvoir offrir un nombre de semaines de séjour suffisant aux délégations de l'action sociale, des conventions ont été passées avec des prestataires du tourisme social (VVF, VTF et MILEADE) ; des villages vacances ont ainsi été sélectionnés, avec des programmes de visites attrayants.

En 2023, 75 séjours de groupes ont ainsi été programmés; 64 ont été sélectionnés par les délégations et proposés aux adhérents ; 48 ont été réalisés. Il est à noter que les séjours prestataires ont rencontré un franc succès.

Cependant, et en dehors de ce contexte particulier, on relève sur ce secteur et depuis quelques temps que, constituée principalement de seniors et d'une clientèle d'habitues, la population des séjours de groupe tend à se réduire.

Deux raisons à cela :

- Les nouveaux retraités adhèrent moins à ce type de séjours totalement encadrés ;
- La clientèle des séjours de groupe ne se renouvelle que très peu.

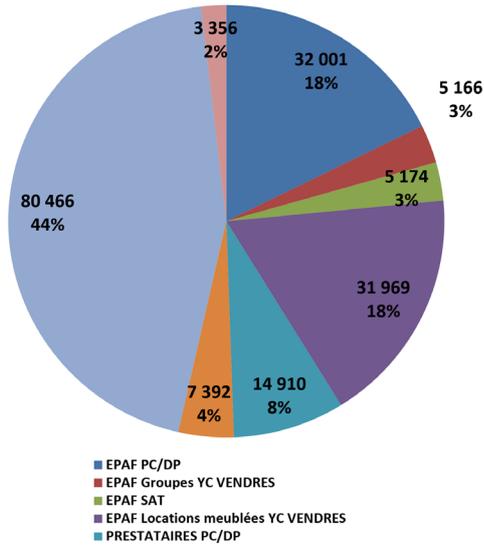
Au final, le succès des séjours à thème et des séjours de groupe résulte de plusieurs facteurs :

- La capacité des équipes **EPAF** à innover et ainsi créer des séjours en phase avec la demande d'une clientèle de plus en plus exigeante.
- La diffusion des séjours de groupe auprès des agents des ministères économiques et financiers par les délégations de l'action sociale.
- Les efforts du service Vacances Loisirs pour établir une programmation équilibrée entre les séjours individuels, les séjours groupes et les séjours à thème.



→ V – La typologie de la clientèle

Répartition du nombre de nuitées par type de prestation en 2023
sites EPAF et prestataires



En 2023, **6 288** adhérents ont bénéficié des prestations **Vacances Loisirs d'EPAF**.

La quasi-totalité des demandes de séjours émanent des agents de directions à réseaux selon une répartition conforme à la répartition des effectifs au sein du ministère :

- **DGFIP** à hauteur de 70 % (rapport social unique 2022 : 75 %)
- **DGDDI** : 8 % (rapport social unique 2022 : 13 %)
- **INSEE** : 3 % (rapport social unique 2022 : 4 %)
- **DGCCRF** : 4 % (bilan social ministériel 2021 : 2 %)

Les autres clients d'**EPAF** sont issus des directions d'administration centrale et des agents sous convention.

La clientèle d'**EPAF** est constituée à **73 % de personnels en activité et à 27 % de personnels retraités**.

La répartition des clients actifs **EPAF** par catégorie de la fonction publique est cohérente et représentative de la répartition par catégorie des effectifs du ministère.

- **Catégories A et A+** : 31 % (rapport social unique 2022 : 35 %)
- **Catégorie B** : 45 % (rapport social unique 2022 : 40 %)
- **Catégorie C** : 23 % (rapport social unique 2022 : 25 %)

Plus des 2/3 des clients **EPAF** sont des agents de catégories B et C : la vocation d'**EPAF** de faire partir en priorité les catégories les plus modestes est donc parfaitement remplie.

Les retraités sont présents surtout sur les périodes de basse et moyenne saison, soit en participant à des séjours de groupe, soit en séjours individuels.

Par ailleurs, les familles sont présentes essentiellement pendant les périodes de vacances scolaires (hiver, printemps, été, automne).

Le socle de la clientèle d'**EPAF** est constitué de clients dont la présence régulière reflète la satisfaction. Il est cependant indispensable d'attirer de nouveaux clients, afin de permettre au plus grand nombre d'agents du ministère de bénéficier des séjours proposés, conformément à l'objectif social de l'association.

Depuis fin 2019, la mise de moyens de communication et de réservation digitalisés doit permettre l'acquisition de nouveaux adhérents.

La visibilité d'**EPAF** en tant qu'acteur de tourisme à part entière doit encore être renforcée auprès de l'ensemble des ayants droits des MEFS.

→ VI - Les évolutions tarifaires

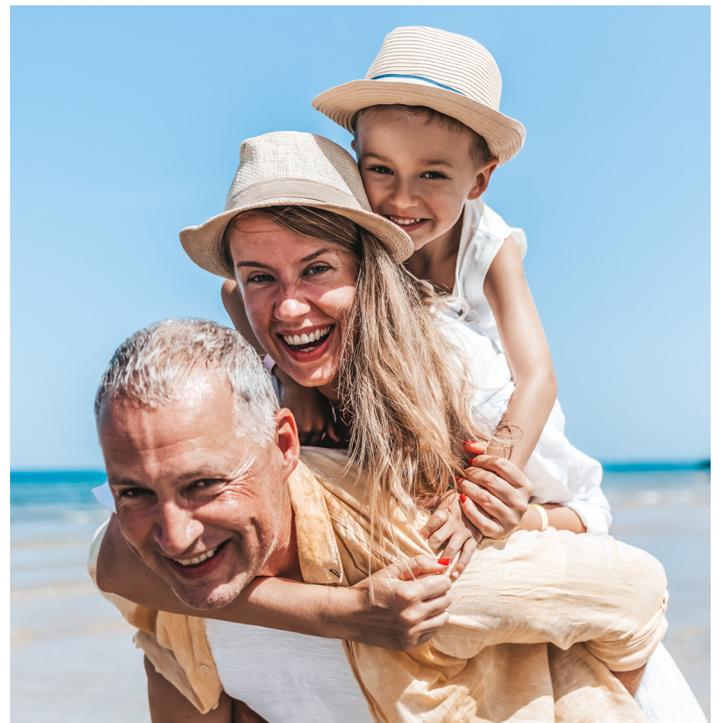
La politique tarifaire appliquée pour l'activité du service **Vacances Loisirs** prend en compte la situation à laquelle est confrontée **EPAF** selon la période de l'année, à savoir le respect de son objectif social pendant les périodes de vacances scolaires.

Les évolutions tarifaires doivent par conséquent intégrer ces différents paramètres avec l'objectif de respecter un taux moyen de subventionnement de 50 %.

Concernant les sites gérés par **EPAF**, l'enjeu consiste alors à atteindre un taux de fréquentation satisfaisant pour couvrir les charges de gestion d'une résidence.

Compte tenu de ces éléments, les prix des prestations proposées par **EPAF** ont évolué de 5 % pour 2023.

EPAF a ainsi été très vigilante, au sortir de la pandémie, en pratiquant une politique tarifaire répondant aux besoins de tous de pouvoir profiter de séjours de vacances, dans un contexte de budget serré.



→ VII- La diversité des offres commerciales

Au-delà des tarifs attractifs qu'elle pratique, **EPAF**, comme tous les opérateurs de tourisme, reste attentive à fidéliser sa clientèle et à attirer de nouveaux clients en communiquant tout au long de l'année, en dehors de la période des vacances scolaires, des offres commerciales sous la forme de promotions ou de réductions sur ses propres sites.

Des séjours « courts » sont également proposés tout au long de l'année, notamment sur les périodes de ponts.

Cette stratégie commerciale permet d'optimiser la fréquentation des sites **EPAF** durant des périodes de faible remplissage.



→ VIII – Les outils de communication

Depuis plusieurs années, **EPAF** s'est attachée à rénover son image en faisant évoluer la présentation de son offre avec des outils de communication des opérateurs du tourisme.

Le **site internet d'EPAF** est depuis septembre 2019 le principal vecteur de communication utilisé. Adossé à un nouvel espace adhérent, il permet de consulter l'offre **EPAF**, de réserver et régler en ligne les séjours.

De même, la **newsletter mensuelle** envoyée aux clients ainsi qu'aux délégations, permet de communiquer sur l'actualité **EPAF**, les disponibilités et les éventuelles promotions faites sur certaines périodes.

En outre, l'ouverture vers les **réseaux sociaux**, notamment à travers la création d'une page **Facebook** dédiée et d'un compte **Instagram** contribue à une meilleure visibilité de l'offre d'**EPAF**.

Cette communication s'appuie également sur un relais important : **les délégations de l'action sociale**. Elles apportent également aux agents toutes les informations et offres commerciales émanant d'**EPAF**.

A cela s'ajoute une information régulière sur le portail de l'action sociale ministériel ainsi que sur le **point Zoom de Bercy**.



→ IX – La qualité des prestations

Chaque année, **EPAF** a recours à un organisme spécialisé permettant d'analyser l'appréciation de la qualité de ses prestations par les clients. Un questionnaire de satisfaction entièrement dématérialisé est envoyé chaque semaine par mail aux adhérents ayant effectué un séjour.

Une plate-forme dédiée permet en temps réel de connaître le niveau de satisfaction des adhérents et de recueillir leurs commentaires particuliers (Verbatim). L'enquête de satisfaction réalisée en 2023 a été établie sur la base de 4 485 questionnaires, soit un taux de retour de 61 %. Il est à noter que ce taux est très au-dessus de la moyenne observée habituellement pour ce type d'enquête : environ 10 %.

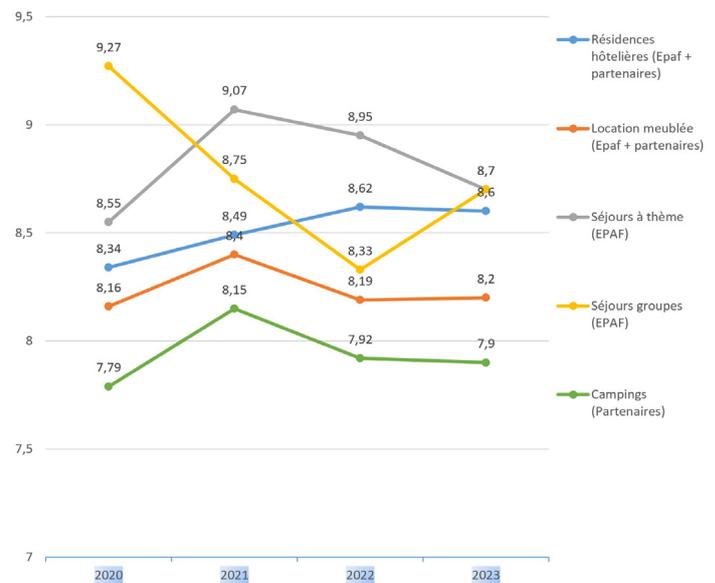
En 2023, les notes globales d'appréciation des séjours confirment le niveau de satisfaction très élevé des clients **EPAF** :

- Les villages vacances obtiennent **8,6 sur 10**.
- Les locations meublées recueillent une note de **8,2 sur 10**.

Les séjours à thème et les séjours de groupe conservent un niveau de satisfaction très élevé (respectivement 8,7 et 8,7).

Au final, l'ensemble des sites proposés par **EPAF** recueille une note de satisfaction de **8,4 sur 10 (8,3 en 2022)**, qui traduit l'engagement des équipes à proposer des prestations de grande qualité mais aussi à les faire évoluer pour accompagner les nouvelles attentes de sa clientèle.

Notes par prestation 2020/2023



LES RESSOURCES HUMAINES



SOMMAIRE

RAPPORT SOCIAL 2023	25
LA GESTION DES EFFECTIFS	25
LA MASSE SALARIALE	28
LA POLITIQUE RH : EN VIGUEUR EN 2023	30
LA POLITIQUE SALARIALE	32
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	33
L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES 2023	33
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	34
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	34
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	34
LE SALARIÉ TYPE À EPAF EN 2023	36
PERSPECTIVES 2024	37

EMPLOIS

EPAF emploie des :

- Personnels privés, gérés selon deux conventions collectives nationales (CNN) étendues : CCN du Tourisme Social et Familial (location meublée, résidences hôtelières, personnels du siège social) et CCN des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs, et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des Territoires dite ECLAT ex CCN de l'Animation (centres de colonies de vacances, personnels d'acheminements des colons) ;
- Fonctionnaires mis à disposition par les Ministères économiques et financiers, gérés selon les règles applicables aux agents de l'Etat. Ces fonctionnaires travaillent au siège d'EPAF ;
- Fonctionnaires en position de détachement ;
- CDD saisonniers sur certains postes (animation, service et ménage essentiellement).

Dans ces conditions, EPAF a dû engager une réflexion de fond quant à la gestion des effectifs et à l'organisation de ses services par :

- Un travail d'ajustement en fonction des prestations mises en place dans les services métiers (Vacances Loisirs et Vacances Enfants) et support (RH, SI, Equipements et Achats, Comptabilité notamment) ;
- Une évolution constante avec l'arrivée de nouveaux métiers ;
- Une dématérialisation maîtrisée des procédures et des supports.

LA GESTION DES CDI

8 salariés en CDI ont quitté leur emploi et 6 CDI ont été conclus au cours de l'année 2023. Certains recrutements CDI viennent pallier le départ de collaborateurs MAD employés au siège social.



→ La gestion des effectifs

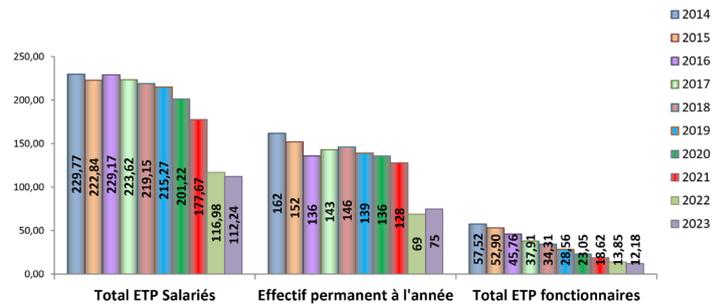
En 2023 l'effectif exprimé en Equivalent Temps Plein (ETP) des salariés/personnels en position de détachement s'établit à 112,24.

Dans le même temps, la baisse des ETPT des personnels fonctionnaires mis à disposition (MAD) se poursuit pour s'établir à 12,18 contre 13,85 en 2022. Certains de ces départs ont fait l'objet d'un remplacement par l'embauche de personnels de droit privé.

En 2023, EPAF a donc géré un effectif salariés/MAD/détachement de 124,42 ETP.

Les femmes représentent 55,86% des effectifs salariés (54,21% en 2022) et 58,57% des effectifs « salariés + MAD ». Le nombre de personnels salariés CDI permanents (présents du 1er janvier au 31 décembre) s'établit à 75.

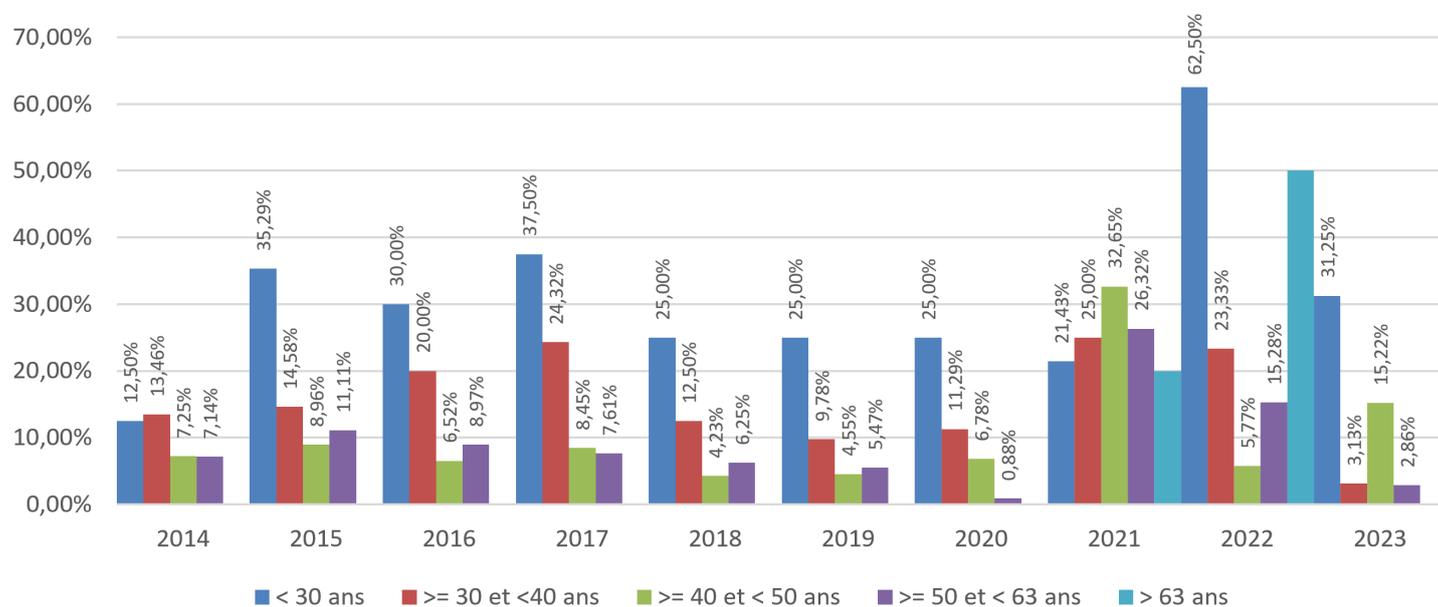
Effectifs ETP et PERMANENTS 2014 à 2023



Turn-over des personnels en CDI

Année	< 30 ans	>= 30 et <40 ans	>= 40 et < 50 ans	>= 50 et < 63 ans	> 63 ans	Moyenne Turn-Over
2014	12,50%	13,46%	7,25%	7,14%	0,00%	8,07%
2015	35,29%	14,58%	8,96%	11,11%	0,00%	13,99%
2016	30,00%	20,00%	6,52%	8,97%	0,00%	13,10%
2017	37,50%	24,32%	8,45%	7,61%	0,00%	15,58%
2018	25,00%	12,50%	4,23%	6,25%	0,00%	9,60%
2019	25,00%	9,78%	4,55%	5,47%	0,00%	8,96%
2020	25,00%	11,29%	6,78%	0,88%	0,00%	8,79%
2021	21,43%	25,00%	32,65%	26,32%	20,00%	25,08%
2022	62,50%	23,33%	5,77%	15,28%	50,00%	31,38%
2023	31,25%	3,13%	15,22%	2,86%	0,00%	10,49%

Turn-over 2014 - 2023 par tranche d'âge



Les 22 départs significatifs de l'année 2023 :

- 3 ruptures conventionnelles de contrat à durée indéterminée
- 2 démissions (CDI)
- 14 ruptures de contrat durant la période d'essai (dont 2 en CDI)
- 1 licenciement CDI
- 2 départs à la retraite de personnels MAD

En 2023, 3 contentieux en cours.

→ La pyramide des âges et de l'ancienneté

L'ancienneté et l'âge moyen des salariés permanents (75 en 2023) sont respectivement de 10,46 ans et de 47,07 ans (11,18 ans et de 47,46 ans en 2022). Ces mêmes moyennes pour l'ensemble des salariés gérés par la Convention Collective Nationale du Tourisme social et Familial – CCN TSF s'établissent à 8,24 ans (ancienneté) et 43,37 ans (âge) - (7,05 ans et 44,53 ans en 2022).

S'agissant des personnels MAD : la moyenne d'âge en 2023 est de 60,14 ans (59,53 ans en 2022) et l'ancienneté moyenne est de 21,64 ans (20,53 ans en 2022).

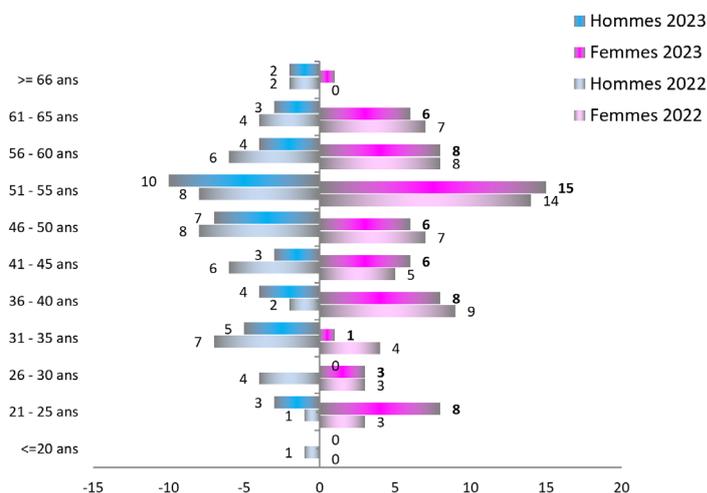
En ce qui concerne l'ensemble des personnels salariés :

- **57,60 %** des salariés ont moins de 6 ans d'ancienneté (56,80% en 2022)
- **16,30 %** des salariés ont entre 6 et 15 ans d'ancienneté (20,00% en 2022)
- **26,10 %** ont plus de 16 ans d'ancienneté (23,20% en 2022)

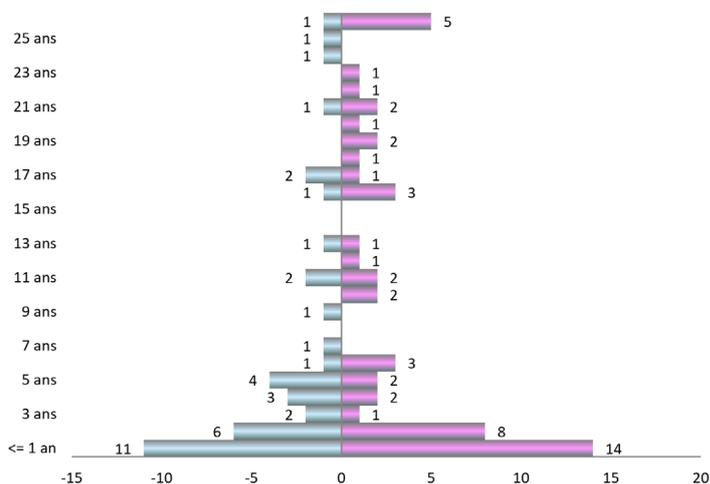
Focus de l'emploi sénior :

- **39** personnels de plus de 50 ans (40 en 2022)
- **2** recrutements de personnel de plus de 50 ans en CDI
- **3** personnels à temps partiel (3 en 2022)
- **2** départs en retraite (MAD exclusivement)
- **1753** heures de formations (salariés)
- **48,23 %** des absences maladie (51,06% en 2022)
- **49** jours de congés d'ancienneté

Pyramides des âges EPAF 2023/2022

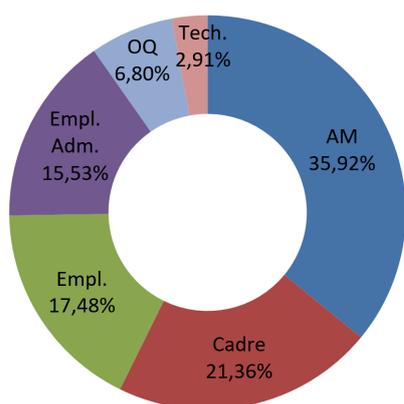


Pyramide de l'ancienneté au 31-12-2023 - Salariés



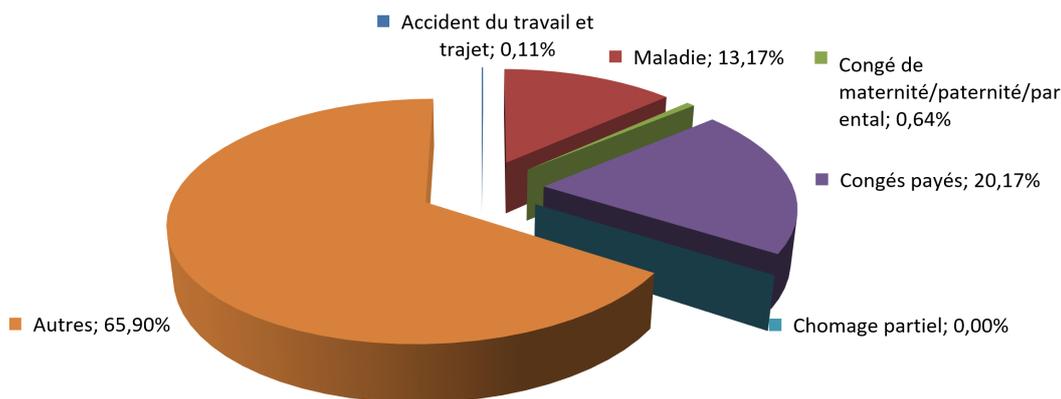
→ La répartition des effectifs par catégorie

EPAF : Répartition au 31-12



La structure des effectifs (salariés et fonctionnaires réunis) au 31 décembre 2023 est composée pour l'essentiel d'employés 33,01% (29,36% en 2022) et d'agents de maîtrise : 35,92% (39,45% en 2022).

Absentéisme en jours calendaires - 2023 (Hors NT, RH)



Les congés de maladie, cause principale de l'absentéisme, s'établissent en 2023 à 1246 jours calendaires et concernent 46 collaborateurs.

10 collaborateurs totalisent 956 jours d'absence maladie (soit une moyenne de 184 j par personne) dont 5 collaborateurs totalisent 749 jours d'absence maladie (soit une moyenne de 150 j par personne).

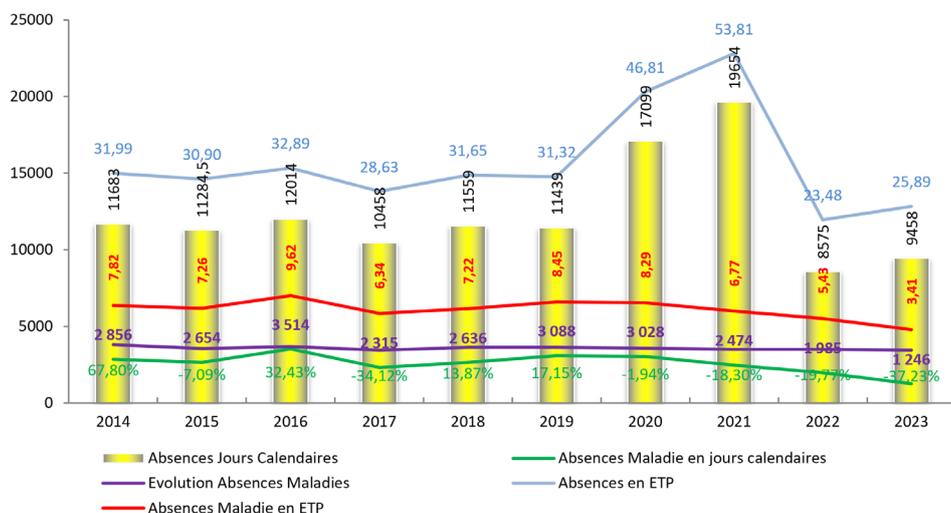
Le taux moyen d'absence maladie rapporté aux ETP est de 11,10 jours calendaires/an (1246 / 112,24). En neutralisant les

jours maladie cumulés par les 10 collaborateurs cités précédemment, ce taux moyen est ramené à 2,84 jours sur la base de 290 jours.

Aucun accident de travail ayant entraîné d'arrêt de travail et 1 seul accident de trajet représentant 0,11 % des absences (1 seul salarié).

Enfin, les congés de maternité, paternité et parentaux représentent 0,64% des absences.

Absences et Maladie 2014 à 2023



→ La masse salariale

La masse salariale des salariés/détachés s'établit à 6,90 M€ en 2023 (ces montants sont exprimés en « brut chargé » : salaire brut + charges patronales + autres charges non soumises à cotisations) contre 7,34 M€ en 2022.

La minoration de la masse salariale en 2023 est principalement due à :

- l'ajustement des recrutements CDD dans les résidences hôtelières en fonction de la fréquentation (baisse significative pour tout le secteur touristique durant la saison hivernale)

- des recrutements différés au siège social faute de candidatures ou en raison des disponibilités des nouvelles recrues pour rejoindre leurs affectations respectives au sein du siège social.

Pour rappel, la masse salariale reste affectée par différents facteurs exogènes inhérents à la législation sociale telles que :

- les revalorisations du SMIC
- la baisse de certaines déductions fiscales
- la révision des barèmes de l'URSSAF
- l'augmentation de la valeur du point de la convention collective de l'Animation.

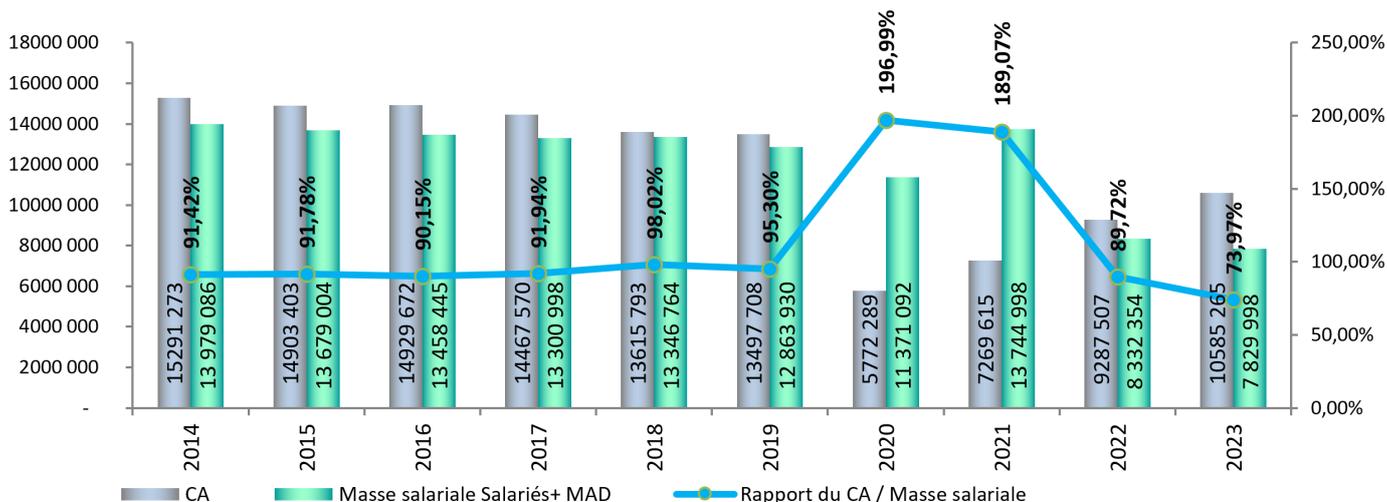
EPAF a poursuivi sa politique salariale en 2023 par :

- une négociation salariale finalisée en décembre 2022 et marquée par une revalorisation différenciée de la grille des salaires au 01-01-2023 de 1,80% (niveau A2 à F5) et 1,30% (niveaux F6 à H4) après 2 revalorisations successives en 2022
- une politique de promotions : 26 collaborateurs promus en 2023 au titre de 2022 (16 femmes et 10 hommes) induisant un effet GVT
- Le recrutement de personnels de droit privé en remplacement de certains départs de personnels MAD concrétisant un transfert de charges de la masse salariale des personnels MAD vers la masse salariale des salariés/détachés

- une révision de la grille des salaires appliquée aux personnels pédagogiques (activité colonies de vacances) associée à une redéfinition des repos compensateurs payés.

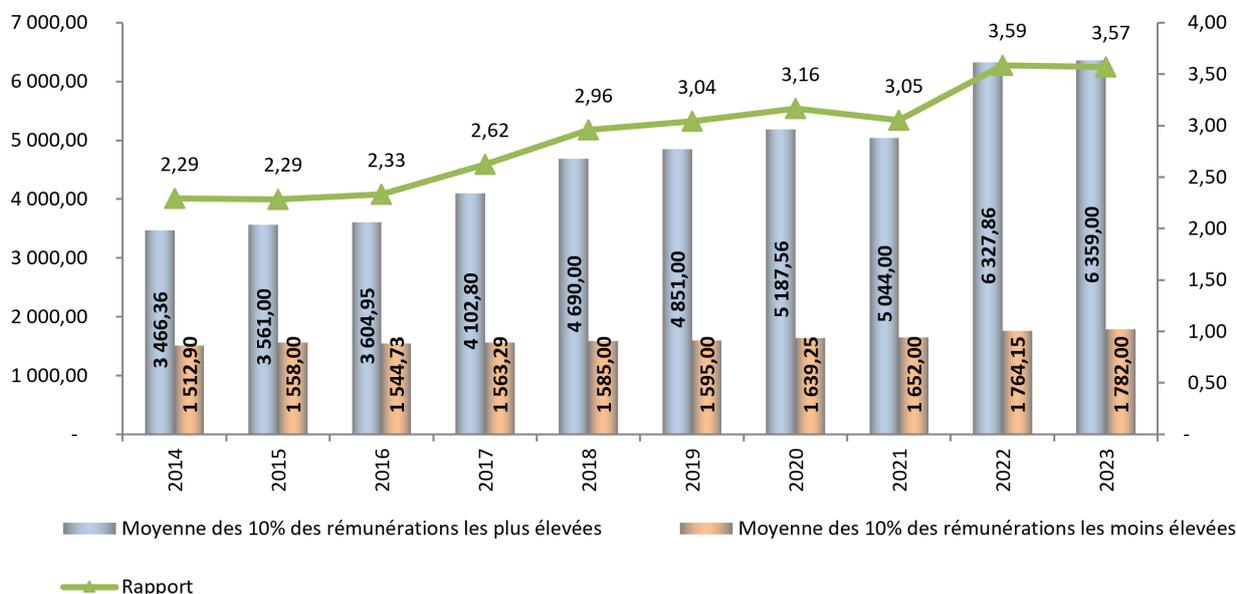
La masse salariale globale comprenant les salariés/détachés et les personnels fonctionnaires s'établit à **7,83 M€**.

Rapport Masse salariale / CA - 2014 à 2023 - Fonctionnaires MAD inclus



Le coefficient entre les 10 rémunérations les plus fortes et les 10 rémunérations les moins fortes (base salariés CDI à temps complet intégrant depuis 2016/2017 les personnels de Direction en détachement) est de **3,57**.

Rapport des rémunérations 2014 à 2023



Le rapport des situations comparées entre les femmes et les hommes fait apparaître un différentiel de rémunération moyen pondéré de **0,21% en faveur des hommes**.

2023	Femme				Homme				Différence Femmes / Hommes en %
	Moyenne de Salaire de base reconstitué / à ETP	ETP	Moyenne Age	Tx Moy. Ancienneté	Moyenne de Salaire de base reconstitué / à ETP	ETP	Moyenne Age	Tx Moy. Ancienneté	
Adjoint chef de service siège	3 616,28	2,33	43,47	10,71	3 841,74	3,00	45,69	11,22	-5,87%
Adj. Loc./Gîte	1 942,29	0,41	41,71		2 024,56	0,50	43,63	4,00	-4,06%
Animation	1 768,02	4,99	34,11	10,00	1 834,07	2,98	37,31	11,53	-3,60%
Chef de service	5 493,11	4,65	55,41	4,29	6 012,54	2,00	49,47	13,00	-8,64%
Cuisine Commis	1 517,26	0,22	30,00	1,00	1 795,33	1,20	24,37	1,00	-15,49%
Cuisine Cuisinier	1 914,11	2,25	36,53	12,36	2 041,59	1,58	41,98	1,00	-6,24%
Direction	9 615,38	0,67	58,20		7 104,29	2,00	53,51	25,00	35,35%
Employé(e) de service	1 813,16	12,13	44,78	13,40	1 692,75	4,79	33,27	6,41	7,11%
Fonction support Siège	2 426,57	18,56	39,84	7,68	2 562,00	10,37	36,86	4,53	-5,29%
Gardien/Ouvrier					1 929,57	6,25	48,14	4,09	
Resp. Résidences adjt	3 171,81	1,00	58,38	1,00	2 999,27	4,00	57,25	2,54	5,75%
Resp. Service Résidences	1 986,22	8,83	48,21	19,16	2 187,69	6,43	50,65	9,53	-9,21%
Total général	2 491,33	56,04	43,34	11,03	2 645,12	45,10	43,41	7,20	-5,81%
							Moyenne pondérée / ETP		-0,21%

Cependant, les critères pris en compte pour calculer l'indicateur «Ecart de rémunération» de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes au titre de 2023 font quant à eux apparaître un **différentiel en faveur des hommes de +3,56 %** (cf. chapitre consacré à l'Index professionnel).

→ La politique RH en vigueur en 2023

→ Les bases de la RH à EPAF

Les bases de l'accord général **EPAF** en vigueur reprend les dispositions relatives aux accords suivants :

→ Accord du 07-06-1999

(1^{er} accord signé à **EPAF** : grille des salaires, fiches de poste et des emplois, prime d'ancienneté, avantages en nature)

- **58 fiches de postes applicables** (salariés) en 2023

→ Accord du 14-10-1999 Réduction et aménagement du temps de travail

(mise en place des 35 heures)

→ Accord triennal 2011-2013 L'emploi séniors

(accord triennal 2011-2013)

- Développer les compétences et des qualifications et l'accès à la formation : **1753 heures de formations** réparties sur 122 salariés/sessions ont été dispensées en 2023 ;
- Au 31 décembre 2023, **39 salariés étaient âgés d'au moins 50 ans**

→ Accord triennal 2012-2014 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Cet accord est basé sur le rapport des situations comparées entre les hommes et les femmes et les indicateurs sont déterminés à partir de la notion de Catégorie Technicité/Métiers (CTM). Celle-ci est fondée sur le regroupement de salariés dont les métiers requièrent une technicité comparable pour un niveau de responsabilité identique.
- Toute Catégorie Technicité/Métier confondue, la moyenne globale des rémunérations des femmes est très légèrement inférieure de **-0,21%** à celles des hommes, en excluant de fait les fonctions où ne sont représentés que l'un des deux sexes et d'autre part, et après pondération des éléments selon la répartition en termes d'équivalents temps plein.



Année	Différentiel salaire - femmes/hommes
2013	-1,10%
2014	-0,48%
2015	-0.17%
2016	-0,08%
2017	-0.22%
2018	-0,24%
2019	-0,10%
2020	-0,25%
2021	-0,11%
2022	-1.02%
2023	-0.21%

- Les femmes représentaient en 2008, 57,94% des effectifs salariés (ETP) pour **55,86 % en 2023 (toutes conventions confondues)**.
- Les femmes restent plus représentées, par rapport aux hommes, dans les catégories socio-professionnelles des employés (66,13%), des employés administratifs (**72,51%**), des agents de maîtrise (**58,12%**). Dans la catégorie cadres la représentation atteint **45,85%** pour l'ensemble des sites **EPAF** et s'établit désormais à **54,29% au siège social** ;
- L'âge moyen des salariés d'**EPAF** (toutes conventions confondues) était de 37,70 ans en 2008 et de 39,67 ans en **2023 (39,95 ans** pour les femmes et **39,31 ans** pour les hommes).
- Le recours au temps partiel et au congé parental reste prépondérant chez les femmes avec **1,41 ETP. 3 hommes** représentant **1 ETP** étaient à temps partiel en 2023.
- Continuer à garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;
 - Réexaminer la situation des femmes revenant d'un congé de maternité et/ou parental : **pas de situation en 2023 (1 salariée concernée mais qui a quitté ses fonctions immédiatement après la naissance de son enfant)** ;
 - Privilégier les candidatures des salariés à temps partiel pour un poste vacant à temps complet. Contrairement à 2022 où **3 salariées à temps partiel avaient été promues, aucune salariée à temps partiel ne l'a été en 2023**.
 - Privilégier la promotion interne en cas de poste vacant – **1 poste avec changement de responsabilité a été pourvu en interne** ;
 - Prendre en compte le temps partiel pour un poste d'encadrement – **Aucune demande exprimée en 2023 (aucune demande depuis 2010)** ;
 - Augmenter la proportion de femmes dans les postes de cadres – **Les femmes occupent 10 des 21 des postes de cadre au 31-12 2023 (9 postes sur 16 au siège social)** ;

- Augmenter la proportion d'hommes dans les métiers d'employés de service : **31,18% en 2023**, (15,82% en 2013).

CTM et CSP avant et après promotion 2023 au titre de 2022	ÉVOLUTIONS	Femme	Homme	TOTAL GÉNÉRAL
CTM avant promotion	Employé(e) de service	1		1
CTM Après promotion	Resp. Service Résidences			
Fonction avant promotion	Employé(e) de service			
Fonction après promotion	Responsable des employés de service			

- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.
 - Privilégier les formations en résidentiel : **85,42% des formations ont été dispensées en résidentiel en 2023**;
 - Limiter les contraintes physiques et organisationnelle pour les femmes enceintes ;
 - Informer les hommes et les femmes sur la parentalité et les mesures existantes à **EPAF** (congé parental, temps partiel, congé de paternité, congé enfant malade porté à 4 jours par an et par enfant, etc...) ;
 - Étudier la mise en place du télétravail – **En 2023, on dénombre 59 salariés/personnels MAD en télétravail à raison d'1 journée par semaine. L'accord d'entreprise signé le 12-12-2016 puis les avenants des 14-12-2021 et 14-12-2022 sont venus préciser les modalités d'accès au télétravail.**
 - Informer les salariés en congé de maternité et/ou parental sur la vie de l'entreprise permettant ainsi de préserver le lien professionnel ;
 - Gestion des repos hebdomadaires modifiable par période de 6 mois – Cet objectif était inscrit pour l'exercice 2013 : **les salariés continuent à exprimer leurs souhaits dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel 2023. EPAF en a tenu compte et a pu satisfaire les salariés. Aucun arbitrage nécessaire en 2023** ;
 - Limitation des journées discontinues pour les temps partiels ;
 - Officialisation de la gestion de certains événements familiaux (arbre de Noël, rentrée des classes, etc...) – **messages adressés pour chacun de ces événements et visant à faciliter la participation des salariés à ceux-ci** ;
 - Organisation plus en amont des réunions.

→ Accord triennal 2012-2014 Prévention de la pénibilité

- Les accidents du travail sont très peu nombreux à **EPAF** et de conséquences souvent minimales. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et les fiches d'entreprise annuelles délivrées par les médecins du travail après visite de l'environnement des salariés, sont, entre autres, des sources d'informations nécessaires à la réduction des risques. L'action individuelle de chaque salarié et les consignes qui lui sont données en la matière doivent aussi concourir à limiter ces mêmes risques.
- Outre le maintien de la politique menée depuis plusieurs années concernant les investissements (**estimée à 0,98 M€ au titre de 2023**) dans les matériels et les équipements mis à la disposition des salariés ainsi que le recours à des contrats de maintenance des matériels et de prestations pour la réalisation de travaux dangereux ou «pénibles» (de type blanchisserie/entretien du linge par exemple), il est primordial de reconduire chaque année les actions de formation en matière de sécurité et de renforcer les compétences.
- L'aménagement des fins de carrière
 - Entretiens de 2^{ème} partie de carrière ;
 - Jours de congés d'ancienneté pour certaines catégories de salariés exposés à des facteurs de pénibilité et tenant compte de l'âge du (de la) salarié(e) : **49 jours ont été attribués en 2023 répartis à concurrence de 35 jours pour les femmes et 14 jours pour les hommes.**

→ Négociation annuelle Salaires, fonctions, gestion du temps, régime de prévoyance et de santé, régime de retraite supplémentaire par capitalisation

Les réunions de négociations initiées dans le courant du 4^{ème} trimestre 2022 ont permis aux organisations syndicales et à la direction d'**EPAF** de conclure positivement la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et les conditions de travail par la signature de l'avenant à l'accord d'entreprise général le 14 décembre 2022.

Ainsi, il a été décidé de :

- Revaloriser au 01-01-2023 la grille des salaires de 1,80% des niveaux A1 à F5 et de 1,30% des niveaux F6 à H4 (article 1-4) ;
- Valider la création ou la modification de 15 fiches de poste (article 2-1) ;
- Revaloriser l'astreinte durant les absences du responsable d'établissement (ARTICLE 6.9.1.3).

→ La politique salariale

→ 1. Promotions prononcées en 2023 au titre de l'exercice 2022 ou suite à réorganisation dans le courant de l'exercice

Le comité de direction a souhaité poursuivre la politique volontariste tant en termes de promotions que d'attribution de primes exceptionnelles au titre de services et/ou travaux exceptionnels dûment constatés, le tout dans le cadre d'un budget associé de près de 300 000 euros (brut chargé) à répartir entre les 3 mesures de politique salariale suivantes :

1. Revalorisation de la grille des salaires ;
2. Promotions individuelles ;
3. Primes exceptionnelles (enveloppe équivalente aux 2 derniers exercices).

Au titre de l'exercice 2022 et à effet du 1^{er} janvier 2023, sur une population de 98 salariés composée de 49 femmes (50%) et de 49 hommes (50%), une promotion était proposée pour **28 salariés**.

Le comité de sélection, composé des membres de la direction, de 3 membres du CSE dont 2 délégués syndicaux a validé **26 promotions individuelles** (soit **26,53 % des salariés présents**) à des échelons et/ou des fonctions supérieures en 2023 au titre de 2022 répartis comme suit :

- **16 femmes (61,54%) / 10 hommes (38,46%) ;**
- **10 Agents de maîtrise / 1 Cadre niveau 2 / 5 Employé(e)s / 7 Employé(e)s administratif(ive)s / 1 ouvrier non qualifié / 1 Ouvrier qualifié / 1 Technicien(ne).**

Parmi ces 26 évolutions :

- **1** salariée à temps partiel (femme).
- (**absence de retour de congés de maternité** = aucune promotion prononcée dans la cadre de cette situation).

→ 2. Primes exceptionnelles accordées en 2023 au titre de 2023

82 salariés (43 femmes et 39 hommes) dont 3 salariés à temps partiel ont bénéficié d'une prime exceptionnelle eu égard à certains travaux ou services exceptionnels et suite aux demandes argumentées des responsables des établissements (dont l'atteinte des objectifs a pu être appréciée sur la base d'indicateurs clairs et pertinents tels que le CMJ, la marge bar, les achats AGAPRO, la qualité restauration, les procédures HACCP, la qualité du séjour, la qualité de l'accueil, la convivialité de la résidence, la propreté de l'hébergement, le service en salle, la bar, l'animation journée, l'animation soirée, l'animation club enfants, l'impression d'ensemble) que sur celles émises par les chefs de service ou de secteur.

→ Règlement intérieur

Le nouveau règlement intérieur a été revu en fin d'année 2021 et a pris effet au **01-11-2021**.

→ L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2023

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes chaque année au 1er mars.

Les effectifs d'**EPAF** étant inférieurs à 250 salariés, l'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour rappel, en cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans.

L'index **EPAF** au titre de 2023 est de **95/100**;

→ 1^{er} indicateur : L'écart de rémunération femmes-hommes

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,000%
	30 à 39 ans		25 368				1	0	0	0,000%
	40 à 49 ans		26 359				5	0	0	0,000%
	50 ans et plus							0	0	0,000%
employés	moins de 30 ans	25 325	23 302	-8,68%	-3,68%	6	1	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	27 371	28 412	3,66%	0,00%	3	3	1	7	0,000%
	40 à 49 ans	28 953	38 590	24,97%	19,97%	4	1	0	0	0,000%
	50 ans et plus	26 582	25 819	-2,96%	0,00%	8	2	1	10	0,000%
agents de maîtrise	moins de 30 ans	26 687	26 624	-0,24%	0,00%	3	2	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	32 455	36 415	10,88%	5,88%	4	5	1	10	1,017%
	40 à 49 ans	32 863	31 382	-4,72%	0,00%	6	3	1	12	0,000%
	50 ans et plus	28 685	32 577	11,95%	6,95%	8	5	1	16	1,737%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,000%
	30 à 39 ans	46 317	56 526	18,06%	13,06%	1	1	0	0	0,000%
	40 à 49 ans	48 934	67 867	27,90%	22,90%	2	2	0	0	0,000%
	50 ans et plus	77 138	60 783	-26,91%	-21,91%	7	8	1	15	-6,319%
ensemble des salariés		36 216	39 149	7,492%		52	39		52	-3,565%
						91				

→ 2^{ème} indicateur : L'écart de répartition des augmentations individuelles

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	52	39	52	39	100,000%	100,000%	0,000%	0,000%	0,000

→ 3^{ème} indicateur : Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
total	augmentés**	
0	0	

→ 4^{ème} indicateur : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
femmes	hommes	ensemble	
6	4	10	4

indicateurs	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3,6	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			81		85
INDEX (sur 100 points)			95		100

→ Hygiène et sécurité

Pour rappel : La Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail a été créée le 02 octobre 2019 lors de la constitution du CSE.

La priorité de la politique de formation reste la maîtrise des protocoles d'hygiène et de sécurité. Celle-ci s'est poursuivie en 2023 par des actions de formations sur l'ensemble des sites (Plan de Maîtrise Sanitaire, secouriste sauveteur du travail, sécurité incendie, habilitation électrique, utilisation des produits d'entretien). Ces actions ont concerné **251 sessions/salariés, soit l'équivalent de 1575 heures pour un coût de 39 887 €.**

- **1 accident de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail de 10j ;
- **Aucun arrêt de travail consécutif à un accident du travail.**

→ La formation professionnelle continue

228 salariés ont pu bénéficier de formation représentant **4 323 heures** pour un montant TTC en termes de coûts pédagogiques de **94 997 €** soit :

- **1,21 % de la masse salariale brute chargée totale (salariés + MAD) ;**
- **2,08 % de la masse salariale brute des salariés ;**
- **2,29 % de la masse salariale brute des salariés de la CCN TSF.**

Les principaux axes ont été :

1. Hygiène alimentaire et Plan de Maîtrise Sanitaire (normes HACCP)
2. Sauveteur Secouriste du Travail
3. Sécurité incendie / Évacuation
4. Habilitation électrique
5. Bureautique, logiciels, développement informatique, législations sociale et fiscale, marchés publics,
6. Instances représentatives du personnel.

→ Les relations professionnelles

101 salariés et 14 personnels mis à disposition étaient informés de la tenue en septembre 2023 des élections professionnelles dans le cadre du renouvellement du Comité Social et Economique.

Après information préalable des personnels mis à disposition quant aux choix ouverts (vote dans le cadre des élections **EPAF** ou celles de leur corps d'origine) seuls les 101 salariés composeront les listes électorales.

Le protocole d'accord préélectoral a été signé le 25 juillet 2023 par les organisations syndicales représentatives d'**EPAF** (FO, CGT et CFE-CGC) fixant entre autres :

- La mise en place du vote électronique
- La date du 1^{er} tour courant du 18 au 20-09-2023 ;
- La date du 2^{ème} tour courant du 02 au 04-10-2023 ;
- Le nombre de sièges à pourvoir par collège et par instance pour assurer une représentativité optimale pour les 4 prochaines années (prochaines élections en septembre 2027) :
 - 1^{er} collège (Ouvriers / Employés) - **3** titulaires et **3** suppléants ;
 - 2^{ème} collège (Agents de maîtrise - **2** titulaires et **2** suppléants.
 - 3^{ème} collège (Cadres) - **1** titulaire et **1** suppléant



Élus	NB Sièges à pourvoir	Titulaires	Suppléants
Collège 1 : Ouvriers/employés	3 sièges TITULAIRE 3 sièges SUPPLEANT	BERTHELOT Laetitia (ASSO-Solidaires) TAILAMEE Jean Fabrice (ASSO-Solidaires) VILSALMON Corentin	CHAUVEAU Claire (ASSO-Solidaires) TISSERAND Stéphane (ASSO-Solidaires) LIPSON Annick
Collège 2 : Agents de Maîtrise	2 sièges TITULAIRE 2 sièges SUPPLEANT	DA CONCEICAO GOMES Stella (CFE-CGC) DOS SANTOS Vanessa (CGT)	MONDARY Vincent (CFE-CGC) ALIC Nedzla
Collège 3 : Cadres	1 siège TITULAIRE 1 siège SUPPLEANT	HERLEM Denis (CFE-CGC)	FERREIRA Caroline (CGT)

Élection 1er tour du : 18 septembre 2023 à 08h00 au : 20 septembre 2023 à 08h00	Nombre d'inscrits	Nombre de Votants	Suffrages valablement exprimés	Participation	Nombre de sièges à pourvoir	Nombre de sièges pourvus
1-SIÈGE - 3 ^{ÈME} COLLÈGE (TITULAIRES)	21	17	13	80,95%	1	1
2-SIÈGE - 3 ^{ÈME} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	21	17	13	80,95%	1	1
3-SIÈGE - 2 ^{ÈME} COLLÈGE (TITULAIRES)	31	21	19	67,74%	2	2
4-SIÈGE - 2 ^{ÈME} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	31	22	20	70,97%	2	1
5-SIÈGE - 1 ^{ER} COLLÈGE (TITULAIRES)	43	22	21	51,16%	3	Quorum non atteint
6-SIÈGE - 1 ^{ER} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	43	21	20	48,84%	3	Quorum non atteint

Élection 2nd tour du : 02 octobre 2023 à 08h00 au : 04 octobre 2023 à 08h00	Nombre d'inscrits	Nombre de Votants	Suffrages valablement exprimés	Participation	Nombre de sièges à pourvoir	Nombre de sièges pourvus
2-SIÈGE - 3 ^{ÈME} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	30	16	4	53,33%	Tous les sièges pourvus au 1er tour	1
3-SIÈGE - 2 ^{ÈME} COLLÈGE (TITULAIRES)	42	27	23	64,29%	Tous les sièges pourvus au 1er tour	1
4-SIÈGE - 2 ^{ÈME} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	31	14	14	45,16%	1	1
5-SIÈGE - 1 ^{ER} COLLÈGE (TITULAIRES)	43	12	12	27,91%	3	3
6-SIÈGE - 1 ^{ER} COLLÈGE (SUPPLÉANTS)	43	12	12	27,91%	3	3

→ COMPOSITION DU CSE AU 17-10-2023

Présidente du CSE par délégation du Président d'EPAF :

- **Armelle LE HIRE RINGENBACH**, Directrice générale des services

Secrétaire Générale :

- **Stella DA CONCEICAO GOMES** - titulaire collègue Agents de Maîtrise – syndicat CFE-CGC

Trésorière :

- **Laëtitia BERTHELOT** - titulaire collègue Ouvriers-Employés – Déléguée syndicale ASSO-Solidaires



Le salarié type à EPAF en 2023

est une femme :

- Sous contrat CDI ;
- Âgée de 43,37 ans ;
- Justifiant de 8,24 années d'ancienneté et bénéficie donc d'une prime d'ancienneté ;
- Bénéficiant de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs par semaine ;
- Travaillant 1568 heures par an ;
- Bénéficiant de 11 jours fériés par an (forfait);
- Disposant d'une mutuelle d'entreprise pour elle et sa famille ;
- Protégée en cas d'invalidité, d'incapacité et protégeant sa famille en cas de décès ;
- Dès 6 mois de contrat, bénéficiant du maintien de son salaire pendant 90 jours en cas de maladie;
- Évaluée chaque année ;
- Bénéficiant de formations chaque année ;
- Dont le salaire médian est de 2 031 €
- Promue en moyenne tous les 3,05 ans ;
- Pouvant bénéficier d'une prime exceptionnelle chaque année en fonction de ses résultats ;
- Bénéficiant d'une augmentation générale chaque année ;
- Bénéficiant d'une rémunération supplémentaire si elle travaille le Dimanche ou un jour férié ;
- Bénéficiant d'un 13ème mois ;
- Bénéficiant d'une prise en charge par l'employeur du différentiel de cotisations de retraite (sur la base d'un temps plein) si elle est à temps partiel ;
- Ne faisant l'objet d'aucune discrimination en termes de rémunération ;
- Représentée par 12 membres du CSE (titulaires et suppléants);

Promotion en moyenne tous les 2 à 3 ans	Prime exceptionnelle annuelle possible	Prime d'ancienneté	13 ^{ème} mois
Indemnité supplémentaire Dimanche ou jour férié travaillé	1 Femme en CDI à temps complet âgée de 43,37 ans ayant 8,24 ans d'ancienneté, un salaire mensuel médian de 2 031€ et qui totalise 1568 heures annuelles de travail effectif		Réévaluation annuelle salaire de base
Évaluation individuelle annuelle			27 jours de congés payés par an
Formation annuelle			Si temps partiel : acquisition retraite = temps complet
Congé d'ancienneté si + 45 ans			Mutuelle + Prévoyance



Principales dispositions validées dans le cadre de l'avenant à l'accord d'entreprise signé entre les partenaires sociaux le 19-12-2023 et applicables à compter du 01-01-2024 :

- Revalorisation au 01-01-2024 la grille des salaires de 3,00% des niveaux A1 à H4
- Validation de la création ou de la modification de 6 fiches de poste
- Augmentation du niveau de remboursement du titre de transport du Pass Navigo avec prise en charge par l'employeur à hauteur de 75%
- Adaptation du régime en jours des heures de délégation des personnels cadres au forfait
- Revalorisation du montant de l'astreinte durant les absences du responsable d'établissement
- Revalorisation du montant de l'astreinte des personnels non logés de la location meublée de LA SALINE
- Revalorisation du montant de la prime de remplacement
- Redéfinition et extension du régime du télétravail avec le nombre de journées de télétravail par semaine est porté à 2 jours
- Changement de régime de frais de santé (mutuelle) et amélioration du niveau de prise en charge des prestations : régime assuré par MGEFI/Henner.

En partenariat avec les délégations syndicales représentatives à **EPAF** :

- **Étude de faisabilité pour la mise en place du CET ;**
- **Révision des dispositions relatives à l'accord RTT de 1999 pour mise en adéquation avec les textes conventionnels et l'étude précitée.**



LE DÉVELOPPEMENT **DURABLE**





Les mesures visant à limiter la consommation de fluides ou de respecter l'environnement

Depuis 2009, **EPAF** veille au respect de la circulaire du premier ministre de décembre 2008 visant à promouvoir une gestion soucieuse des problématiques de développement durable.

→ Les achats responsables

La majorité des marchés passés par l'association comporte un critère de sélection, fixé à hauteur de 5%, voire 10% dans l'évaluation de l'offre et qui valorise la démarche écoresponsable attendue de la part des candidats.

→ Les gestes responsables

D'un point de vue administratif, **EPAF** recherche constamment à optimiser ses pratiques en limitant les impressions papier, en imprimant uniquement ce qui est nécessaire et prioritairement en noir & blanc, en déposant des fichiers via des dossiers partagés et éviter ainsi l'envoi de mails.

→ Dans le cadre des activités Vacances Loisirs

En 2023, les investissements ont été poursuivis dans le but de réduire la consommation énergétique et d'avoir une démarche écoresponsable au sein des résidences de vacances :

- Installation de chauffe-eau solaires à LA SALINE pour 4 K€ ;
- Changement de tous les éclairages par des LED sur le site de Saint-Lary pour 8 K€ ;
- Remplacement de chauffe-eaux et de radiateurs à St Lary pour 4 K€ ;
- Pour ses 5 sites métropolitains : LLD de véhicules électriques utilitaires et installation de bornes de recharge, ces dernières étant également mises à la disposition de la clientèle.

→ Dans le cadre des activités Vacances Enfants

Le secteur a également souhaité être moteur et dynamique sur les questions de développement durable.

Entamée fin 2021, une démarche de projet global a été mise en place, avec pour objectif de s'inscrire de manière durable dans toutes les activités. Ainsi, depuis 2022, les actions concrètes mises en place portent à la fois sur l'alimentation, mais également sur les déplacements et sur la gestion des déchets.

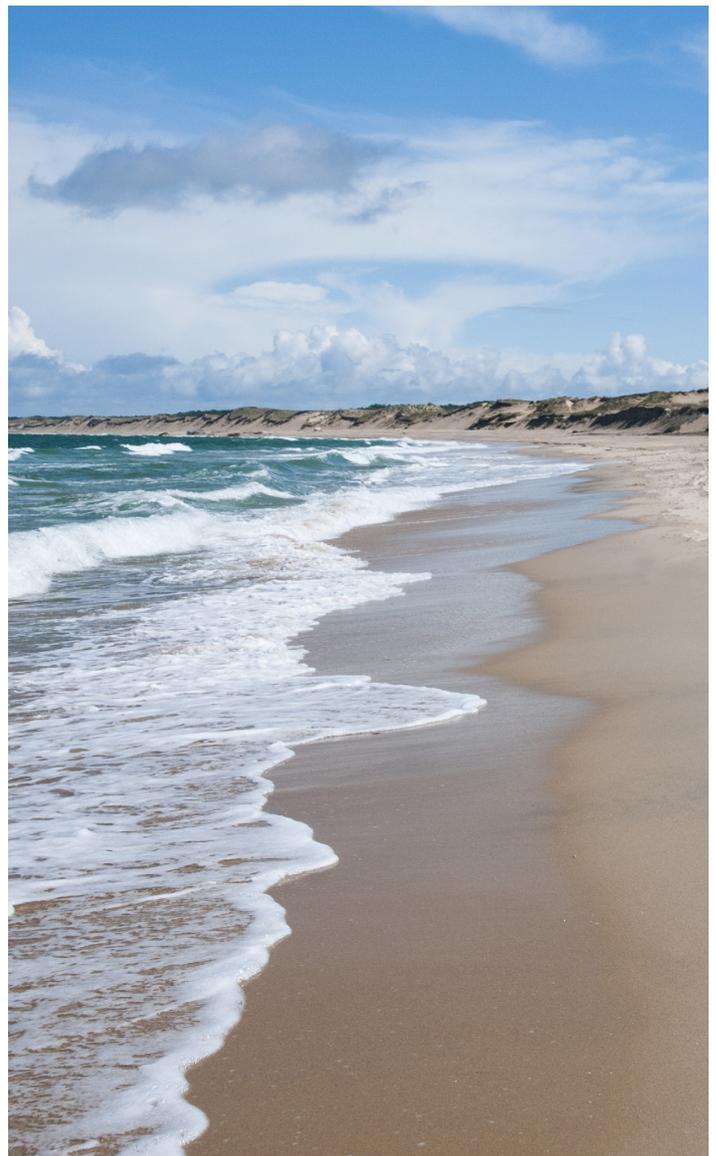
1. Démarche développement durable dans tous les projets pédagogiques des séjours **EPAF** ;
2. Mettre en place au minimum une action « développement durable » sur tous les séjours ;
3. Sensibiliser les équipes au développement durable ;
4. Généraliser et/ou accentuer les activités de proximité : limiter les déplacements en véhicules / favoriser les déplacements piétons durant les séjours ;

5. Limiter l'utilisation des bouteilles d'eau en plastique ;
6. Favoriser les trains aux autocars lorsque c'est possible ;
7. Généraliser et/ou accentuer des repas sans viande ;
8. Demander aux hôteliers 1 repas sans viande par semaine (automne 2022) ;
9. Dans tous les marchés (séjours, transports...) un critère comptant dans la sélection des candidats porte sur les questions de développement durable ;
10. Réfléchir et mettre en place des actions pour lutter contre la pollution numérique.

→ Évolutions 2024

En 2024, le secteur Vacances Loisirs poursuivra sa démarche volontariste notamment par :

- La réduction significative des consommables plastiques non réutilisables : suppression des bouteilles d'eau dans les chambres, emballages réutilisables pour les pique-niques ;
- La mise en place de carafe d'eau dans les chambres en concordance avec la mise à disposition des clients de fontaines à eau à chaque étage.



SOMMAIRE

L'ANALYSE
DES BUDGETS 41

VACANCES
ENFANTS 42

VACANCES
LOISIRS 43

→ L'ANALYSE DES BUDGETS

Le BP a été réalisé sur l'hypothèse d'une subvention annuelle de 20 M€ nette de toute réserve. Par ailleurs, il s'appuyait sur un objectif de 180 512 nuitées pour Vacances Loisirs (VL), d'un départ d'environ 7 700 colons pour Vacances Enfants (VE), d'une très forte augmentation des coûts liés aux énergies, d'une inflation soutenue et d'une revalorisation des tarifs de 5%.

Le budget prévisionnel pour 2023 avait été présenté en faisant ressortir un déficit d'exploitation à hauteur de - 0,88 M€.

La prise en compte des investissements prévisionnels (0,2 M€) portait le résultat prévisionnel à -1,08 M€.

L'EBE de 1,35 M€ représente un solde d'exploitation positif, lié au respect des hypothèses des activités de l'association et à la maîtrise des coûts en baisse.

Le résultat net final est donc plus favorable que celui prévu initialement puisqu'il s'établit à + 1,15 M€.

Il prend en compte les investissements à hauteur de 0,37 M€ et de résultats financiers et exceptionnels à hauteur de 0,20 M€ (après impôts), en dépassement avec les prévisions initiales.

→ LES PRODUITS

Le BP affichait une hypothèse de recettes à hauteur de 30,60 M€ (10,60 M€ pour les produits d'activités et 20 M€ inhérents à la subvention de Ministère).

En global, les recettes VL et VE (10,59 M€) liées à l'activité sont conformes au montant envisagé lors de l'élaboration budgétaire. Elles sont supérieures pour VE de 0,2 M€ (effet volume/prix des séjours longs supérieurs en 2023) et inférieures pour VL de 0,2 M€ (moins de groupes et de séjours thalasso).

→ LES CHARGES

Les charges d'exploitation à 29,25 M€ sont inférieures aux montants prévisionnels (31,48 M€). Ces résultats s'expliquent principalement par la baisse d'activité :

- un effet volume moindre concernant l'activité Vacances Enfants (7576 vs 7700 colons prévus);
- pour l'activité Vacances Loisirs, par la diminution du nombre de groupes et la diminution des prestations en thalasso.
- une augmentation des coûts de l'énergie très en deçà des estimations faites en octobre 2022 lors de l'établissement du budget 2023 (-0,76 M€).

EPAF (K€)	RÉALISÉ 2022	BUDGET 2023	RÉALISÉ 2023
Produits de l'activité	9 285	10 600	10 585
Subvention MEF	19 200	20 000	20 002
Autres Produits	6		16
Total Produits Nets	28 491	30 600	30 603
Prestations de services	15 490	18 271	17 841
Fournitures d'exploitation	675	812	775
Charges de fonctionnement	2 897	3 993	2 937
Frais de personnel	8 199	8 400	7 856
Autres charges	7	8	13
Total charges	27 268	31 484	29 422
EBE Résidences cédées	-1 346	0	176
EBE	-123	-883	1 357
Investissements	-384	-200	-366
Résultat excep.et financier	1	6	294
Resultat net	67	-1 077	1 159

→ VACANCES ENFANTS

Malgré une fréquentation moindre que celle attendue de -126 colons, les recettes sont supérieures et les dépenses sont inférieures à l'enveloppe prévisionnelle présentée lors du vote du BP, en raison :

- d'une diminution de séjours courts au printemps (-221) générant moins de recettes et moins de charges comme les frais de transport
- des recettes plus fortes en été dues à l'augmentation du nombre des séjours longs (près de 4626 départs contre 4500 au BP)

EPAF a pérennisé la session de colonies de vacances durant les vacances de la Toussaint (en complément des mini-colos locales proposées par certains CDAS). 465 enfants et adolescents ont participé à ces séjours très appréciés.

EPAF (K€)	RÉALISÉ 2022	BUDGET 2023	RÉALISÉ 2023
Produits de l'activité	3 166	3 621	3 828
Subvention MEF	10 944	12 000	12 025
Autres Produits	3	0	5
Total Produits	14 113	15 621	15 858
Prestations de services	9 641	11 083	11 094
Fournitures d'exploitation	49	58	28
Charges de fonctionnement	1 109	1 216	1 146
Frais de personnel	3 181	3 428	3 048
Autres charges	5	1	5
Total charges	13 985	15 785	15 321
EBE	129	-164	537
Investissements	-76	-13	-5
Résultat excep.et financier	17	3	141
Résultat	43	-173	603



→ VACANCES LOISIRS

Bien que la fréquentation s'établisse à 180 434 nuitées (180 512 au BP), le montant des recettes enregistrées pour l'activité « Vacances Loisirs » (6,76 M€) est inférieur aux prévisions (6,98 M€) eu égard à la diminution du nombre de groupe prestataires et des séjours à thème (SAT) en thalasso à LA BAULE en raison d'une ouverture décalée (1ère phase des travaux).

L'activité à destination des familles et des adultes repose traditionnellement sur 2 piliers (les prestataires extérieurs, l'activité dans nos résidences comprenant l'apport spécifique de Vendres).

Les sites **EPAF** y compris Vendres enregistrent près de 74 310 nuitées (dont 5 166 en séjours de groupes et 5 174 en séjours à thème).

Les nuitées partenaires atteignent 106 124, en prenant en compte les séjours de groupes pour 6 769 nuitées.

EPAF (K€)	RÉALISÉ 2022	BUDGET 2023	RÉALISÉ 2023
Produits de l'activité	6 119	6 979	6 758
Subvention MEF	8 256	8 000	7 977
Autres Produits	3	0	10
Total Produits	14 378	14 979	14 745
Prestations de services	5 849	7 188	6 747
Fournitures d'exploitation	626	755	747
Charges de fonctionnement	1 788	2 777	1 791
Frais de personnel	5 018	4 973	4 808
Autres charges	3	7	8
Total charges	13 284	15 700	14 101
EBE Résidences cédées	-1 346	0	176
EBE	-252	-720	820
Investissements	-307	-188	-361
Résultat excep.et financier	-15	3	154
Résultat	24	-905	555



L'ANALYSE FINANCIÈRE

SOMMAIRE

COMPTE DE RÉSULTATS
2023..... 45

COMPTE DE BILAN
2023..... 48

→ I - COMPTE DE RÉSULTAT

→ A -2023 LES PRODUITS

Les produits d'exploitation progressent de 4.1 % du fait de l'augmentation des recettes propres et des produits de tiers financeurs. Cette augmentation est atténuée par l'utilisation des fonds dédiés en 2022.

PRODUITS D'EXPLOITATION			
EN €	2022	2023	Variation
1. Recettes propres	9 285 418 €	10 585 265 €	1 299 848 €
2. Produits de tiers financeurs	19 774 178 €	20 265 871 €	491 693 €
3. Reprises amort, provisions...	113 594 €	142 660 €	29 066 €
4. Utilisations des fonds dédiés	603 906 €	0 €	-603 906 €
5. Autres produits	8 464 €	1 620 €	-6 844 €
Total	29 785 559 €	30 995 416 €	1 209 857 €

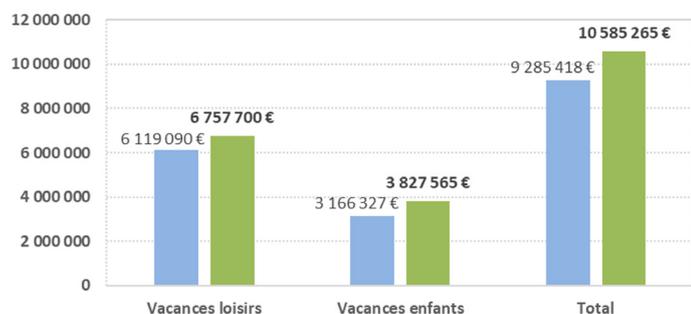
1. Les recettes propres

Les recettes propres de 2023 de l'association s'élèvent à **10 585 265 €** contre **9 285 418 €** l'année précédente, soit une augmentation de 14 % et réparties de la manière suivante :

Recettes Propres			
	2022	2023	Variation
Vacances loisirs	6 119 090 €	6 757 700 €	638 610 €
Vacances enfants	3 166 327 €	3 827 565 €	661 238 €
Total	9 285 418 €	10 585 265 €	1 299 848 €

Recettes propres

■ 2022 ■ 2023



■ L'ACTIVITÉ VACANCES LOISIRS

Les recettes du secteur Vacances Loisirs sont en augmentation de 10.4 % et se répartissent comme suit :

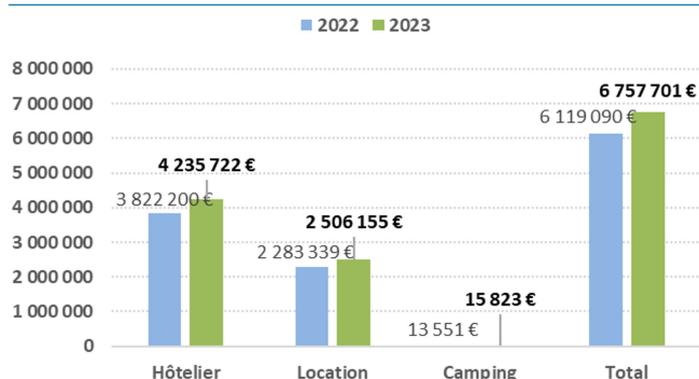
Recettes propres Vacances loisirs			
	2022	2023	Variation
Sejours	5 911 063 €	6 551 880 €	640 817 €
Facturation de frais	58 573 €	60 333 €	1 760 €
Prestations Restauration et Bar	142 796 €	141 880 €	-916 €
Autres produits d'activités annexes	14 046 €	11 860 €	-2 186 €
Remises accordées	-7 388 €	-8 253 €	-866 €
Total Recettes propres - VL	6 119 090 €	6 757 700 €	638 610 €

La progression des recettes est liée à une augmentation +6.2% de nuitées vendues soit +10 455 nuitées supplémentaires par rapport à l'an dernier.

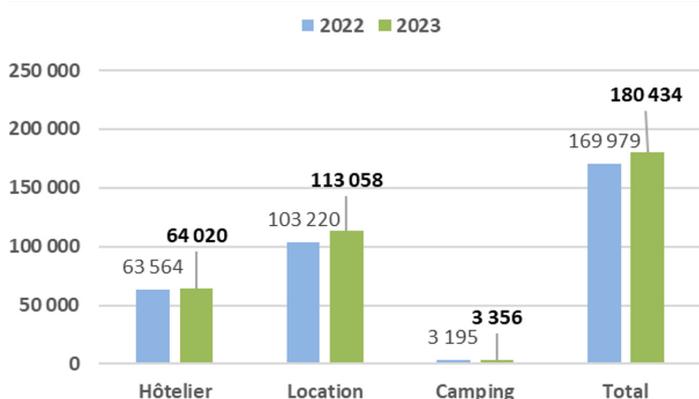
La fréquentation en location et en camping augmente respectivement +9,5 % et +5% tandis que la fréquentation hôtelière reste globalement stable +0.7%.

Vacances loisirs Nuitées vendues par prestations				
	2022	2023	Variation	Variation%
Résidences EPAF	80 194	74 310	-5 884	-7,3%
Hôtelier	43 461	41 718	-1 743	-4,0%
Location	36 733	32 592	-4 141	-11,3%
Résidences Prestataires	89 785	106 124	16 339	18,2%
Hôtelier	20 103	22 302	2 199	10,9%
Location	66 487	80 466	13 979	21,0%
Camping	3 195	3 356	161	5,0%
Total Nuitées - VL	169 979	180 434	10 455	6,2%

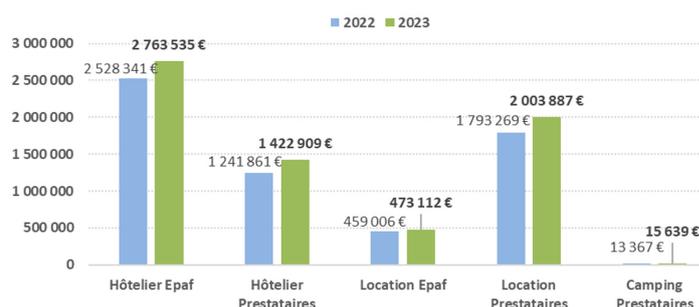
Vacances loisirs Recettes par prestations



Vacances loisirs Nombre de nuitées



Vacances loisirs
Recettes par prestations Résidences EpaF et Résidences Prestataires



Vacances loisirs Nuitées par prestations Résidences Epaf et Résidences Prestataires



L'ACTIVITÉ VACANCES ENFANTS

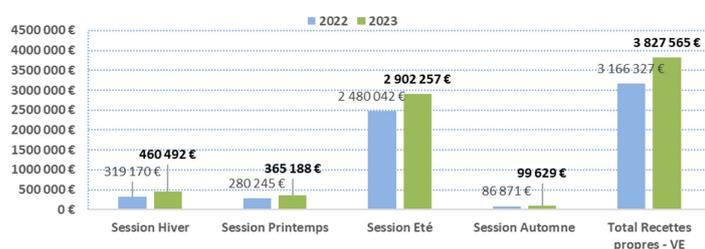
Les recettes propres de 2023 du secteur Vacances Enfants sont également en hausse de +20.9% et s'établissent à 3 827 565 € et se répartissent comme suit :

Recettes propres Vacances Enfants par session	2022	2023	Variation
Session Hiver	319 170 €	460 492 €	141 322 €
Session Printemps	280 245 €	365 188 €	84 943 €
Session Été	2 480 042 €	2 902 257 €	422 215 €
Session Automne	86 871 €	99 629 €	12 758 €
Total Recettes propres - VE	3 166 327 €	3 827 565 €	661 238 €

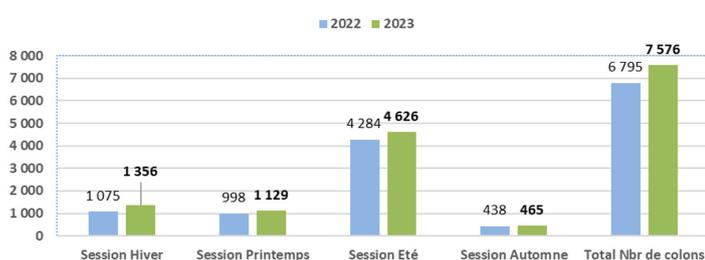
La progression des recettes colonies est liée à une augmentation de +11.5% de colons par rapport à 2022.

Vacances enfants Nombre de colons	2022	2023	Variation
Session Hiver	1 075	1 356	281
Session Printemps	998	1 129	131
Session Été	4 284	4 626	342
Session Automne	438	465	27
Total Nbr de colons	6 795	7 576	781

Vacances Enfants Recettes par sessions



Vacances Enfants Nombre de colons par sessions



LES COTISATIONS

Les cotisations qui constituent des ressources très minoritaires sont en faible hausse soit +1.8 % et représentent 36 424 € en 2023 contre 35 764 € l'année précédente.

Par décision du comité de direction, la cotisation de 4 euros relative à l'adhésion est supprimée pour toute nouvelle réservation de séjour à compter de Janvier 2024.

2. Les produits de tiers financeurs

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

La subvention perçue des Ministères économiques et financiers pour l'exercice 2023 s'élève à 20 000 000 €. Cette subvention est constatée en produit d'exploitation diminuée du montant de 366 228 € correspondant aux acquisitions d'immobilisations (hors immobilisations en cours), montant classé en subvention d'investissement.

La subvention nette 2023 s'établit donc à 19 633 772 € hors subvention pour contrat d'apprentissage de 2 000 € (Cf. § 6.3 de l'annexe aux comptes annuels).

QUOTE-PART DE SUBVENTION D'INVESTISSEMENT VIRÉE AU COMPTE DE RÉSULTAT

La quote-part des dotations des acquisitions des biens financés par les subventions d'investissements inscrite au compte résultat s'élève en 2023 à 630 099 €.

AUTRES PRODUITS

Les autres produits diminuent de 9.8 % sur la période. Ils sont essentiellement constitués par les facturations annexes (frais de dossiers, ménages etc...) et les divers produits de gestion. Le montant 2023 s'élève à 66 044 € contre 73 429 € l'année précédente (Cf. § 6.4 de l'annexe aux comptes annuels).

3. Reprises de provisions et transferts de charges

LES REPRISES DE PROVISIONS

Les variations nettes des provisions 2023 sont en augmentation de 25.6% et sont dues principalement à la baisse du taux d'actualisation Iboxx AA10, qui s'établit à 3.17% en 2023 contre 3.77% l'année précédente.

LES TRANSFERTS DE CHARGES

Les transferts de charges d'exploitation correspondent aux avantages en nature attribués aux salariés (nourriture, logement...) pour 86 K€ et aux remboursements d'assurances pour 19 k€.

→ B - LES CHARGES

Les charges d'exploitation à 30 049 199 € sont en légères augmentation par rapport à 2022 (+1.0%) et détaillées ci-après :

Charges d'exploitation			
	2022	2023	Variation
1. Achats de prestations de services	15 489 879 €	17 840 997 €	2 351 118 €
2. Achats matières, fournitures ...	1 512 327 €	1 082 552 €	-429 774 €
3. Variation de stocks	-15 444 €	-13 104 €	2 340 €
4. Charges de personnel de droit privé	7 159 362 €	6 869 403 €	-289 959 €
5. Personnel mis a disposition	957 304 €	928 201 €	-29 103 €
6. Autres achats et charges externes ⁽¹⁾	3 330 267 €	2 370 749 €	-959 518 €
7. Impôts, taxes et versements assimilés ⁽²⁾	270 981 €	241 116 €	-29 865 €
8. Dotations aux amortissements	957 856 €	635 025 €	-322 831 €
9. Dotations aux provisions	71 484 €	76 781 €	5 296 €
10. Reports en fonds dédiés	0 €	0 €	0 €
11. Autres charges	9 284 €	17 479 €	8 195 €
Total Charges d'exploitation	29 743 299 €	30 049 199 €	305 900 €

(1) retraité des charges de Personnel mis à disposition

(2) retraité des taxes sur les salaires reclassé en charges de personnel de droit privé

1. Achats de prestations de services

Les achats de prestations de services correspondent aux prestations de séjours-restauration, de transports et d'activités réservées chez les organismes prestataires. Ce poste augmente de +15,2%. Cette hausse est essentiellement due à la reprise de l'activité.

2. Achats matières et autres approvisionnements

Les achats de matières et de fournitures sont en forte baisse de 28,4 % par rapport à l'année précédente. Cette diminution est liée principalement au poste électricité.

Lors de la l'évaluation en décembre 2022 des charges prévisionnelles de l'électricité redevable au titre 2022, l'évaluation des dispositifs liée à l'amortisseur électricité n'étaient pas connus. L'effet rétroactif du taux d'évolution de l'écrêtement ARENH 2022 sur les comptes de 2023 s'élève à -369 K€.

3. Variation de stocks

La variation des stocks est de -15,1 % entre 2022 et 2023, cette variation porte principalement sur les stocks de matières.

4. Charges de personnel de droit privé

Le poste relatif aux charges de personnel de droit privé est en diminution de -4,1% en 2023.

Cette baisse s'explique par le décalage de certaines embauches, tout de même atténuée par la revalorisation au 1er janvier 2023 de la grille des salariale de +1.80 % des échelons de A1 à F5 et de +1.30% de F6 à H4.

5. Personnel mis à disposition

Ce poste est en diminution -3% en 2023. Cette baisse est liée principalement aux départs en retraite des collaborateurs mis à disposition et non remplacés.

6. Autres achats et charges externes

Les achats et charges externes sont en baisse de 28,8 % et sont détaillés comme suit :

Autres achats et charges externes ⁽¹⁾			
En €	2022	2023	Variation
Locations immobilières et charges locatives	662 144 €	704 727 €	42 583 €
Location mobilier matériel exploitation	141 487 €	161 487 €	20 000 €
Location de véhicule	15 081 €	16 106 €	1 025 €
Maintenance, Entretien et réparation	743 399 €	392 603 €	-350 797 €
Frais télécommunication	172 903 €	161 674 €	-11 229 €
Missions - Déplacements	161 982 €	134 636 €	-27 346 €
Autres sous-traitances	876 177 €	250 530 €	-625 647 €
Assurances	72 787 €	64 449 €	-8 338 €
Honoraires	38 261 €	66 743 €	28 482 €
Commissions, courtages et frais bancaires	257 104 €	280 837 €	23 733 €
Études de faisabilité	64 955 €	22 540 €	-42 415 €
Catalogues et imprimés	1 177 €	9 461 €	8 284 €
Frais de colloques et séminaires	12 838 €	19 625 €	6 787 €
Personnel intérimaire	1 953 €	1 660 €	-293 €
Cotisations	28 132 €	27 469 €	-663 €
Frais postaux	9 964 €	10 460 €	496 €
Documentation	20 913 €	20 009 €	-904 €
Autres charges de fonctionnement	49 008 €	25 733 €	-23 275 €
Total Autres achats et charges externes	3 330 267 €	2 370 749 €	-959 518 €

(1) retraité des charges de Personnel mis à disposition

Les 2 principales variations s'analysent comme suit :

- Les postes Maintenance, Entretien réparation et Autres sous-traitances sont en forte baisse par rapport à 2022, respectivement -47,2 % **(-351 K€)** et -71,4% **(-625k€)**. Cela s'explique par la fin de la prise en charge par **EPAF** des contrats de maintenance et d'entretien et du contrat de gardiennage des résidences fermées au 31 décembre 2022.

7. Impôts, taxes et versements assimilés (2)

La diminution de 11,7% des charges fiscales (taxes ordures ménagères, taxes d'habitation et redevances audiovisuelles) concerne le reliquat des charges des résidences fermées.

8. Dotations aux amortissements et aux provisions

- **Les dotations aux amortissements** s'établissent à 635 025€ en 2023. Ce poste est analysé au § 4.1 et 4.2 de l'annexe aux comptes annuels.
- **Les dotations aux provisions** pour risques et charges s'élèvent à 76 781 € sur l'exercice et concernent l'ajustement de la provision indemnité de retraite (65 898€) et aux nouveaux litiges identifiés (10 883€).

→ C - LE RÉSULTAT D'EXPLOITATION

Le résultat d'exploitation est en forte progression et s'établit à 946 217€ en 2023 contre 42 260 € en 2022.

→ D - LE RÉSULTAT FINANCIER

Le résultat financier s'élève à 381 257 € contre 34 171 € en 2022 soit une augmentation de +347 K€. Cette forte hausse résulte des produits financiers générés par les placements de trésorerie dans un contexte favorable de taux d'intérêts.

→ E - LE RÉSULTAT EXCEPTIONNEL

Le résultat exceptionnel 2023 est déficitaire de -77 425 €. Ce poste est détaillé au § 6.3 de l'annexe aux comptes annuels. La ligne Impôt de 91 387 € correspond à la taxation au taux

de 24% des produits financiers de placements. Ce poste est en forte augmentation (+83K€) en lien avec la hausse des produits financiers.

→ F - LE RÉSULTAT DE L'EXERCICE

Le résultat de l'exercice de l'association est bénéficiaire de 1 158 652 € pour l'exercice 2023 contre 67 290 € en 2022.

Au pied du compte de résultat, les rubriques « Contributions volontaires en nature » correspondent aux aides non remboursables apportées par les Ministères économiques et financiers (Cf. § 5.5 de l'annexe aux comptes annuels).

II - COMPTE DE BILAN 2023

→ A - À L'ACTIF

1. L'actif immobilisé

Les immobilisations incorporelles comprennent essentiellement les droits et les logiciels pour un montant brut de 1 165 696 € (Cf. § 4.1 de l'annexe aux comptes annuels).

Les immobilisations corporelles sont constituées des agencements et installations, matériels et outillages, mobiliers et matériels informatiques pour un montant brut de 11 132 283 €. (Cf. § 4.2 de l'annexe aux comptes annuels).

Les sorties d'immobilisations corporelles faisant suite à l'inventaire physique sont détaillées ci-après :

IMMOBILISATIONS CORPORELLES	Mises au rebut		Ventes		Total Valeur Brute	Total Valeur nette comptable
	Valeur Brute	Valeur nette comptable	Valeur Brute	Valeur nette comptable		
AMENAGEMENT ET INSTALLATIONS	119 524 €	38 532 €	0 €	0 €	119 524 €	38 532 €
MOBILIER PROFESSIONNEL	946 856 €	107 018 €	5 789 €	1 344 €	952 645 €	108 363 €
MOBILIER ET MATÉRIEL DE BUREAU	35 384 €	6 539 €	0 €	0 €	35 384 €	6 539 €
MATÉRIEL DE CONSERVATION	260 574 €	40 792 €	3 035 €	1 004 €	263 609 €	41 797 €
MATÉRIEL D'ENTRETIEN ET OUTILLAGE	195 412 €	3 154 €	849 €	0 €	196 261 €	3 154 €
MATÉRIEL DE CUISSON	283 925 €	25 175 €	2 250 €	1 197 €	286 175 €	26 372 €
MATÉRIEL DE DISTRIBUTION	43 215 €	2 632 €			43 215 €	2 632 €
MATÉRIEL DE PREPARATION	87 912 €	4 970 €			87 912 €	4 970 €
MATÉRIEL PEDAGOGIQUE	72 745 €	8 502 €			72 745 €	8 502 €
MATÉRIEL AUDIO-VIDEO-SONO	33 190 €	34 €			33 190 €	34 €
MATÉRIEL DE TRANSPORT	1 036 €	0 €	8 835 €	5 880 €	9 871 €	5 880 €
MATÉRIEL INFORMATIQUE	6 615 €	218 €	0 €	0 €	6 615 €	218 €
MATÉRIEL MÉDICAL	24 773 €	0 €			24 773 €	0 €
	2 111 160 €	237 567 €	20 758 €	9 425 €	2 131 918 €	246 992 €

Les immobilisations financières correspondent aux titres de participation de la SAS LODGES Méditerranée et de la SCI Partenariat Méditerranée et aux avances de trésorerie consenties à ces filiales. (Cf. § 4.3.1. de l'annexe aux comptes annuels).

2. L'actif circulant

- **Les stocks et en-cours** s'élèvent à 56 691 € et se composent de produits alimentaires non périssables, de fournitures et produits d'entretien des résidences hôtelières **EPAF**; ils sont évalués au coût moyen pondéré en raison de la nature et du délai de rotation des produits.

■ **Les avances et acomptes** versés aux fournisseurs s'élèvent 767 019 € au 31/12/2023 et correspondent aux acomptes pour les réservations des séjours et prestations 2024.

■ **Créances clients usagers et comptes rattachés** s'élèvent à 1 706 901 € après dépréciation, en forte augmentation par rapport à 2022 (+1 239 K€) et s'explique d'une part par la reprise complète des activités et d'autre part par l'amélioration de notre outil de réservation avec la mise en place des réservations en ligne des secteurs Vacances Enfants et Vacances Loisirs.

■ **Les autres Créances** comprennent principalement des créances sur les cessions d'immobilisations (6 535 €) et les avances sur salaires accordées aux salariés (15 502€).

■ **Les disponibilités** au 31 décembre 2023 s'élèvent à 12 144 626 €, en augmentation par rapport à l'année précédente (+2 218K€) et incluent :

- le solde des comptes bancaires courants soit 612 363 euros ;
- le solde d'un livret à hauteur de 5 665 408 euros ;
- le solde des comptes à terme de 5 000 000 euros ;
- les valeurs mobilières de placement pour 498 920 euros ;
- les intérêts sur compte à recevoir à hauteur de 356 292 euros ;
- le solde des espèces (caisses) soit 5 454 euros ;
- les encours d'encaissement de 6 189 euros.

■ Tableau de flux de trésorerie

	2023	2022
1. Résultat Net	1 158 652	67 290
2. Charges et produits sans incidence s/la trésorerie ou non liés à l'activité	434 231	-172 817
Charges et Produits exceptionnels non décaissables	273 353	1 968 668
Amortissements et provisions (hors s/actif circulant)	708 141	421 825
Investissements virés au résultat	366 228	383 677
Quote-part Investissement financés	-630 099	-957 856
Reprise projet associatif	25 459	-1 970 151
Reprises d'amortissements et provisions (hors s/actif circulant)	-37 238	-15 500
Reprises provisions dépr. des immobilisations	-272 452	0
Produits de cessions d'actifs	-8 587	-35 824
Valeur nette comptable des actifs cédés	9 425	32 343
3. MARGE BRUTE D'AUTOFINANCEMENT	1 592 883	-105 527
4. Variation du besoin en fonds de roulement lié à l'activité	990 163	-105 527
Stocks	-13 104	-15 444
Avances et acomptes fournisseurs	-53 468	-256 380
Créances clients (nettes)	-1 238 739	-90 536
Débiteurs divers (nets)	144 981	-19 310
Charges constatées d'avance	-153 578	23 690
Clients avances et acomptes	4 177	-13 855
Dettes fournisseurs	53 657	254 169
Dettes fiscales et sociales	134 285	-1 686 978
Créditeurs divers	0	0
Produits constatés d'avance	2 111 953	266 882
5. FLUX DE TRÉSORERIE LIE A L'EXPLOITATION	2 583 046	-1 643 289
Opérations d'investissement		
Acquisitions d'immobilisations et titres de participation	-366 228	-383 677
Cessions d'immobilisations	8 587	35 824
Réduction d'immobilisations financières	-7 337	-4 973
Variation des créances et dettes d'immobilisations	0	0
6. FLUX DE TRÉSORERIE LIE AUX OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT	-364 979	-352 826
7. VARIATION DE TRÉSORERIE	2 218 068	-1 996 115
Trésorerie début année	9 926 559	11 922 674
Trésorerie fin d'année	12 144 626	9 926 559
7. VARIATION DE TRÉSORERIE	2 218 068	-1 996 115

- **Les charges constatées d'avance** sont uniquement liées à des charges d'exploitation, dont le fait générateur est intervenu sur 2023. Ce poste s'établit à 467 627 € contre 314 049 € en 2022. (Cf. §4.10.1. de l'annexe aux comptes annuels).

→ B - AU PASSIF

1. Les fonds propres

- Au 31 décembre 2023, les fonds propres de l'association s'élèvent à 16 682 730 €, en augmentation de 920 K€ par rapport à 2022. La variation des fonds propres s'explique par le résultat de l'exercice et à la quote-part de subventions d'investissement virées au compte de résultat. (Cf. §4.6.1. de l'annexe aux comptes annuels).

2. Les provisions

- Les provisions pour risques et charges clairement précisées quant à leur objet et que des événements survenus ou en cours rendent probables, ont entraîné la constitution de provisions. Ces provisions sont ré estimées à chaque clôture en fonction de l'évolution de ces risques.
 - Les provisions pour risques au 31/12/2023 s'élèvent à 132 419 € et couvrent principalement les risques prud'homaux.
 - Les provisions pour charges au 31/12/2023 s'établissent à 234 429 € et concernent spécifiquement les engagements relatifs aux indemnités de fin de carrière.
 - (Cf. §4.7 de l'annexe aux comptes annuels).

3. Les dettes

Avances & Acomptes Reçus

Ils comprennent les acomptes reçus des bénéficiaires au titre d'acomptes sur les séjours 2024 et s'élèvent à 114 121 € contre 109 945 € en 2022.

Les dettes fournisseurs

Le poste « Dettes fournisseurs et comptes rattachés » est en légère augmentation à 1 188 383 € contre 1 134 727 € au 31/12/2022 et intègre un montant de 276 420 € de rattachement de charges de l'exercice (factures non parvenues).

Les dettes fournisseurs au 31 décembre 2023 sont payables entre 20 jours et 30 jours :

	Dettes échues	Dettes à échoir
Fournisseur-Achats exploitation	0	911 964 €
Fournisseurs immobilisations	0	0 €
Fournisseurs-Factures non parvenues	0	276 420 €
TOTAL	0	1 188 383 €

Les dettes fiscales et sociales

Les dettes sociales évaluées au 31/12/2023 à 1 366 050 €, sont constituées des charges sociales à décaisser sur le premier trimestre 2024 (802 k€) et des provisions pour congés payés (564 k€).

Les dettes fiscales au 31/12/2023 s'élèvent à 97 956 € sont composées principalement de la taxe de séjour et de l'impôt au taux réduit sur les intérêts des revenus financiers

Les autres dettes

Ce poste correspond au compte courant d'associés à hauteur de 13 061 €.

Les produits constatés d'avance

Les produits constatés d'avance de 2023 s'élèvent à 3 771 781 €. Ils relèvent exclusivement de l'exploitation et correspondent aux prestations de séjours 2024 facturées en 2023. La hausse des produits constatés d'avance **(+2 112 K€)** par rapport à l'année précédente a un impact favorable du besoin en fonds de roulement.

LA VIE ASSOCIATIVE INSTITUTIONNELLE



→ COMITÉ DE DIRECTION

Le comité de Direction s'est réuni à 8 reprises sur l'année 2023.

→ ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

En 2023, l'assemblée générale s'est réunie à deux reprises :

- Le 20 juin 2023
- Le 19 décembre 2023

→ CONSEIL DE SURVEILLANCE

2 conseils de surveillance ont eu lieu sur l'année 2023.

→ GT TARIF

1 groupe de travail Tarif 2024 a eu lieu sur l'année 2023.

→ CSE - OS

- 11 réunions du CSE dont 5 CSSCT se sont tenues durant l'année 2023
- En date du 19-12-2023, après 3 réunions de négociation avec les délégués syndicaux (CFE-CGC, CGT, ASSO Solidaires), un nouvel avenant à l'accord d'entreprise général a notamment officialisé :
 - L'augmentation à 2 jours par semaine de télétravail ;
 - Une revalorisation de 3% de la grille des salaires ;
 - La mise en place d'une nouvelle mutuelle offrant des garanties supérieures à un coût moindre pour une majorité de collaborateurs.
- Les élections des membres au CSE se sont déroulées entre le 18-09-2023 et le 04-10-2023 et ont permis de pourvoir la totalité des sièges, soient 6 titulaires et 6 suppléants répartis dans les collèges Employés/Ouvriers (3 sièges), Agents de maîtrise (2 sièges) et Cadres (1 siège).



epaf
VACANCES