



« Gérer
au mieux
la LPO »

Des comptes certifiés pour une gestion transparente

Les comptes annuels clos au 31 décembre 2018 ont fait l'objet d'une certification par le Commissaire aux Comptes de la LPO, M Arnaud Bernard, du Cabinet SLG Expertise. Au regard des règles et principes comptables français, la certification atteste que les comptes annuels sont réguliers et sincères, et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la LPO France à la fin de l'exercice. Elle atteste également de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du trésorier et dans les documents adressés aux membres de l'association.

Les chiffres présentés sont ceux de la LPO France ; les associations locales LPO, entités juridiquement indépendantes, établissent leurs propres comptes.

Cascade de
Saint-Maurin

© David Allemand

2018, année de transition

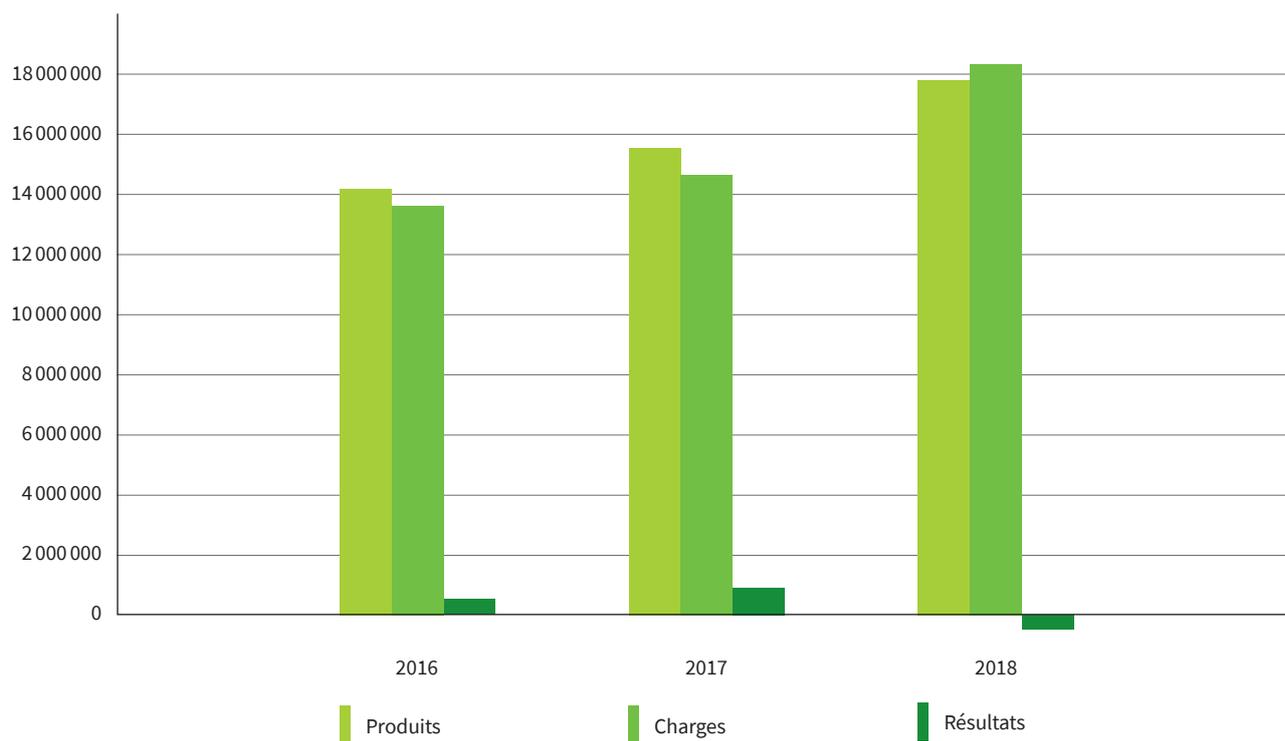
Au 1^{er} janvier 2018, la LPO a intégré 5 associations partenaires afin de renforcer la capacité de chacune à agir encore davantage en faveur de la préservation de la biodiversité. Ce changement de périmètre de la LPO (création de 4 délégations territoriales, +2,5 M€ de budget, +50 salariés) a toutefois obligé la LPO à harmoniser certaines pratiques qui ont influé sur le résultat financier de l'exercice. Tant du point de vue financier que social, l'exercice 2018 s'avère donc être une année de transition.

Le résultat : la LPO a enregistré un déficit de 492 k€ en 2018, faisant suite à deux exercices excédentaires (886 k€ en 2017 et 524 k€ en 2016). Ce déficit (2,7 % du budget) correspond à une croissance des charges (+3,8 M€) supérieure à celle des produits (+2,5 M€). Tenant compte notamment des fusions opérées en janvier 2018, le budget de la LPO avoisine désormais les 18 M€.

Les produits : le total des ressources s'élève à 17,79 M€. S'il est difficile de comparer l'évolution des produits en raison du changement de périmètre de l'association, nous pouvons toutefois observer les grandes tendances :

la croissance des ressources est portée essentiellement par les sympathisants de la LPO toujours plus nombreux qui, au travers des dons (+34 %), des cotisations (+24 %), des achats à la Boutique (+16 %), ont soutenu l'activité de l'association et donc les actions mises en œuvre au profit de la nature. Mais la baisse des legs perçus (-601 k€), des partenariats (-118 k€) et de certains financements publics ont limité le développement des produits qui n'a pas été à la hauteur de l'évolution des charges.

Les charges : si les produits ont fortement progressé en 2018, notamment sous l'impulsion des 5 fusions opérées en début d'exercice, les charges connaissent une croissance bien supérieure pour atteindre 18,28 M€. La principale ligne d'évolution des charges est la masse salariale brute chargée qui augmente de 2 312 K€ en raison des fusions (+50 salariés) et du renforcement de l'organigramme de l'association (+10 salariés) visant à mieux répondre aux enjeux de protection de la nature toujours plus prégnants. Cette masse salariale reste toutefois contenue à hauteur de 50 % du budget d'exploitation.



Évolution du budget de la LPO entre 2016 et 2018

	31 déc. 2016	31 déc. 2017	31 déc. 2018
Produits d'exploitation	13 362	15 054	16 864
Charges d'exploitation	13 067	14 039	17 648
Résultat d'exploitation courant	+ 295	+ 1 011	- 784
Résultat financier	- 3	+ 14	0
Résultat exceptionnel	198	82	- 6
Impôt sur les sociétés (-)	- 7	- 20	- 64
Report fonds dédiés	+ 42	- 201	+ 362
Résultat de l'exercice: excédent (+) ou déficit (-)	+ 524	+ 886	- 492

Compte de résultat en milliers d'euros

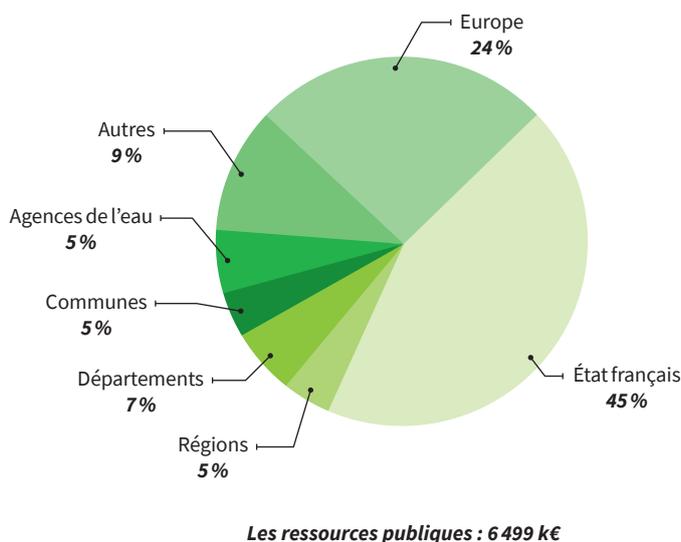
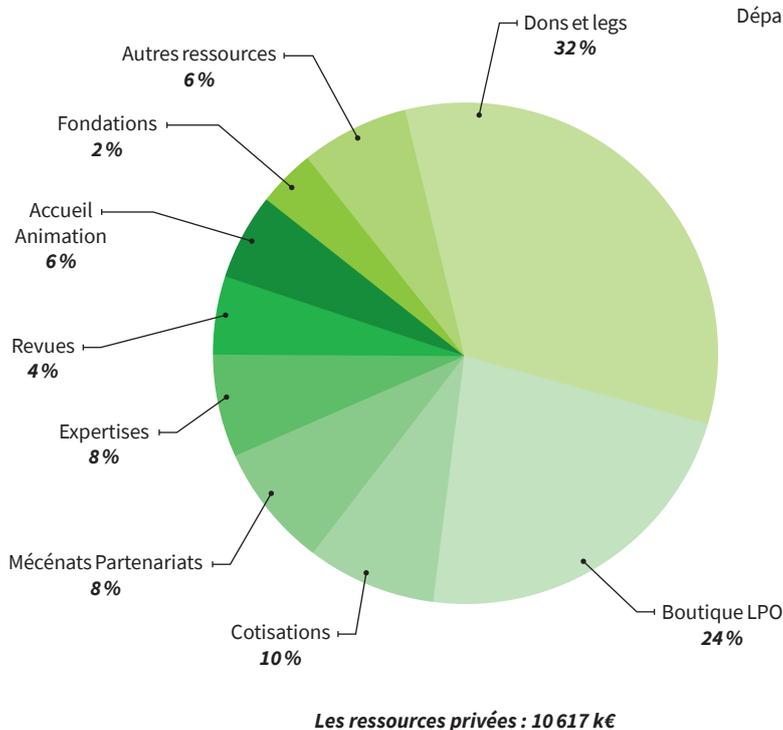
Le développement des actions

Le déficit enregistré en 2018 correspond surtout à une forte croissance des actions mises en œuvre par la LPO pour mieux répondre aux menaces qui pèsent sur la biodiversité. En effet, avec près de 90 % des ressources consacrées à ses missions, l'association a engagé 16,1 M€ en actions concrètes sur le terrain, soit +3,9 M€ par rapport à 2017. Les frais de fonctionnement diminuent de 8,7 % à 6,6 %, soit 1,2 M€ affectés à diverses charges administratives (loyers, gestion financière et des ressources humaines, etc.). Enfin les frais de collecte représentent 3,9 % contre 4,3 % en 2017.

La part des fonds privés constitue 62 % du budget de la LPO en 2018 alors qu'elle s'élevait à 65 % en 2017. Cette baisse relative est imputable à la diminution significative des legs enregistrés en 2018. Par contre, en valeur absolue, les fonds privés augmentent dans le budget pour

atteindre 10,6 M€ (contre 9,8 M€ en 2017). Les dons et legs représentent 1/3 de ces ressources privées tandis que les ventes de la Boutique en constituent 1/4. Les ressources publiques représentent donc 38 % des produits perçus par la LPO, soit 6,5 M€ contre 5,4 M€ en 2017 (essentiellement en provenance du Ministère de l'Environnement et de l'Europe).

En dépit du déficit 2018, la diversité de l'origine des ressources, répartie sur de multiples financeurs publics et privés, constitue un élément fort de sécurisation financière et d'indépendance chère à l'association ; elle illustre également la confiance que beaucoup, collectivités locales, entreprises ou simples citoyens, ont en la LPO pour mener à bien des actions pertinentes en faveur de la biodiversité.

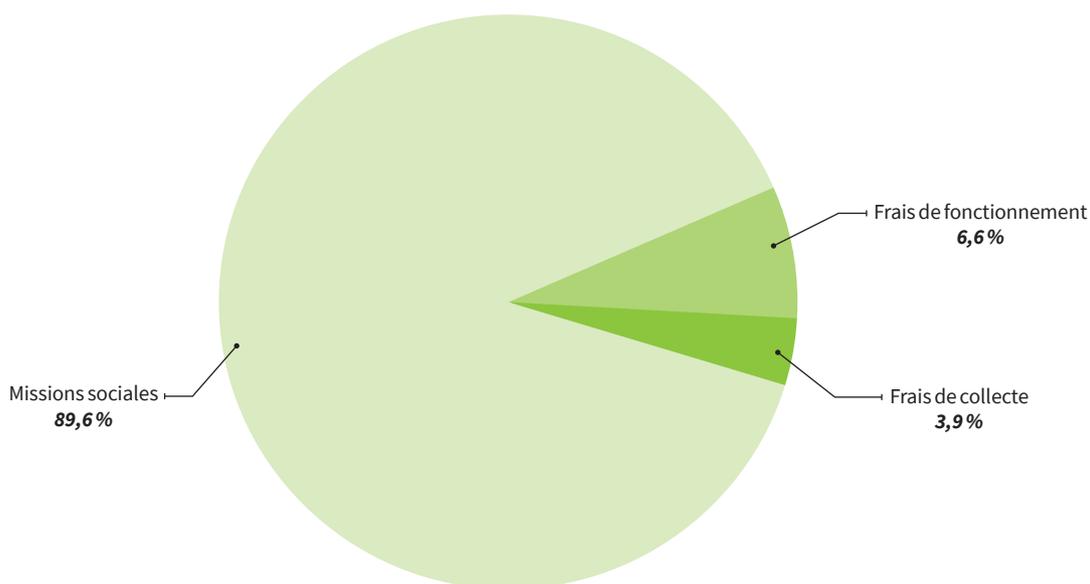


Des dons motivés par l'urgence

Nombreux sont ceux qui participent à la protection de la nature par un soutien financier à la LPO. Que ce soit en répondant aux campagnes d'appels à dons « Volons au secours de la faune sauvage en détresse » et « Sauvons l'outarde canepetière » ou bien en effectuant des dons non affectés à un programme particulier, cette année 2018 confirme la générosité de nos sympathisants et la confiance accordée à notre association.

Malgré un contexte de baisse historique des dons aux associations, les Français semblent prendre conscience de l'urgence à protéger la nature. Nos actions de sensibilisation réalisées dans la rue le démontrent : plus de 4 000 personnes ont décidé, en 2018, de soutenir la LPO par prélèvement automatique mensuel pour mener des actions sur le long terme !

Toutes ces démonstrations de générosité sont d'une importance cruciale pour notre association qui cherche à diversifier ses fonds et à consolider ses ressources privées, gage d'indépendance, de liberté d'action et de parole.

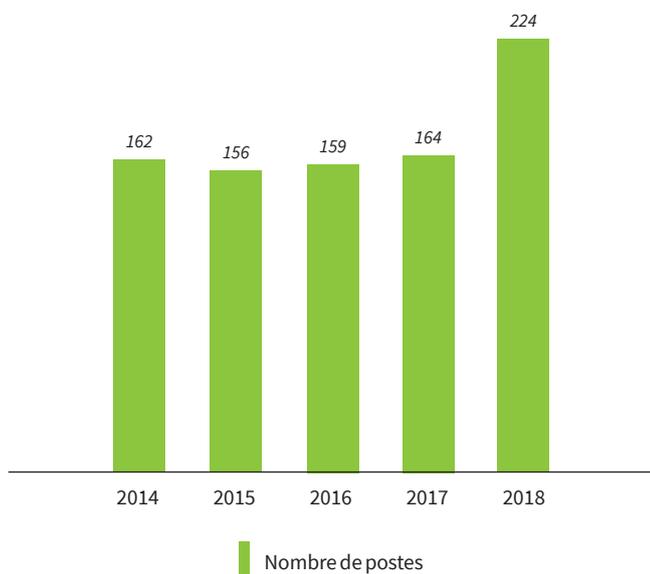


Emploi des ressources

89,6%

C'est le pourcentage des ressources affectées directement aux actions de la LPO !

Bilan social



Effectifs 2014/2018

• Ressources humaines

Un effectif en légère hausse

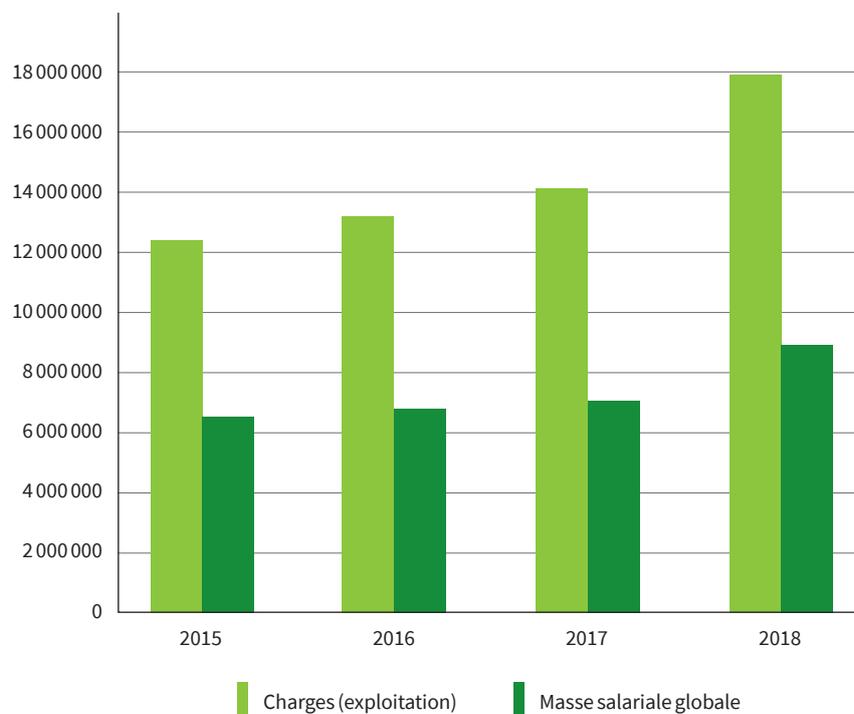
L'impact des fusions opérées avec 5 associations au 1^{er} janvier 2018 a donc généré l'intégration de 50 nouveaux salariés au sein de la LPO. En outre, et même si sans commune mesure, la création de postes indispensables au renforcement des actions prioritaires (agriculture, éducation à l'environnement, etc.) a également joué sur la croissance de cet effectif. Au 31 décembre 2018, la LPO comprenait ainsi 224 salariés.

Au-delà des ressources humaines salariées, la LPO veille à accompagner des jeunes motivés par la défense de l'environnement, au travers de l'accueil de nombreux stagiaires (69) et volontaires en service civique (53).

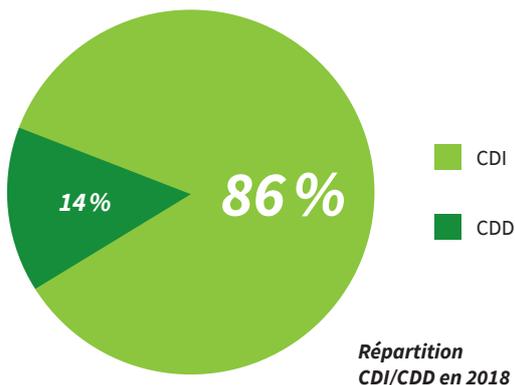
• Budget

50% du budget consacré à la masse salariale

Du fait de la croissance de l'effectif, la masse salariale brute chargée a aussi fortement progressé pour atteindre 9 098 k€, soit + 2 310 k€ par rapport à 2017. Toutefois, la part de la masse salariale dans le budget global ne progresse que peu pour atteindre 50,8% (48,3% en 2017). Nous observons donc que l'évolution des coûts salariaux est corrélée à celle des autres charges portant les actions de protection de la nature et de sensibilisation des publics.



Évolution 2015/2018 du poids de la masse salariale



• Contrats

Une sécurisation de l'emploi renforcée

Au 31 décembre, l'effectif de la LPO était constitué de 195 Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et de 29 Contrats à Durée Déterminée (CDD). Les CDI représentaient donc 86% des contrats, contre 84% fin 2017. Par ailleurs, 23 salariés travaillaient à temps partiel dont 4 indiquaient le subir.

• Temps de travail

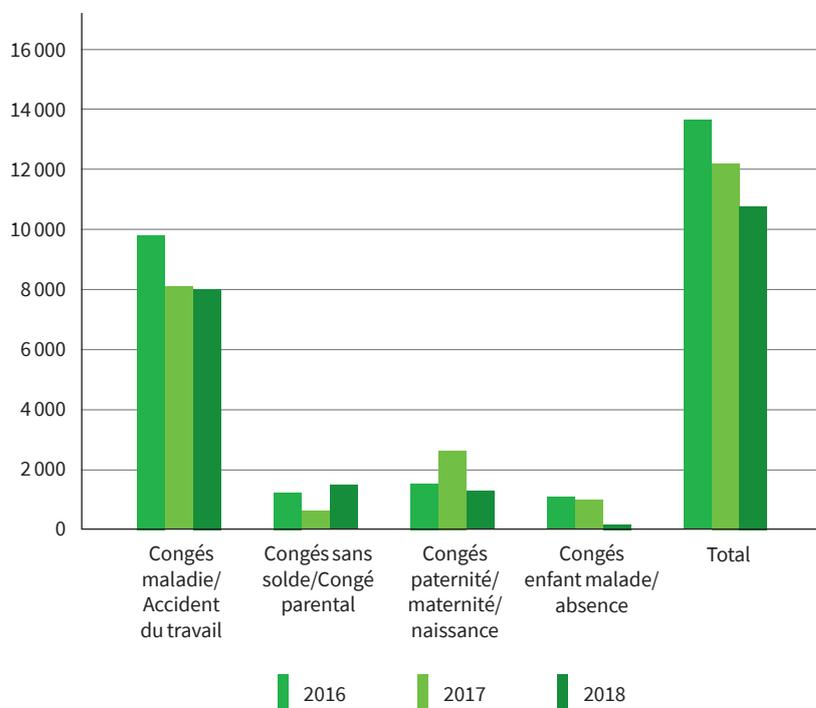
Une forte baisse de l'absentéisme

L'ensemble des salariés de la LPO a travaillé 406 779 heures en 2018, contre 287 192 heures en 2017, et 271 533 heures en 2016. Ces heures de travail ont été réalisées grâce à la contribution de 279 contrats recensés au global sur l'année (contre 205 en 2017).

Le nombre d'heures d'absences et congés s'est élevé à 11 047 heures en 2018, soit en légère baisse par rapport à 2017 (12 281 heures).

Ces heures sont réparties de la façon suivante : 72,5% en congés maladie (8 012 heures contre 8 141 heures en 2017), 14% en congés sans solde/parental (1 548 heures contre 556 heures en 2017), 11% en congés naissance/maternité/paternité (1 301 heures contre 2 618 heures en 2017) et 2% en congés enfant malade/congés exceptionnels (185 heures contre 966 heures en 2017).

Si l'on rapporte le volume d'heures d'absences à celui des heures travaillées, le taux d'absence reste très faible à 2,72% (contre 4,3% en 2017). Et l'absentéisme lié aux arrêts maladie redescend à 1,97% (2,8% en 2017).

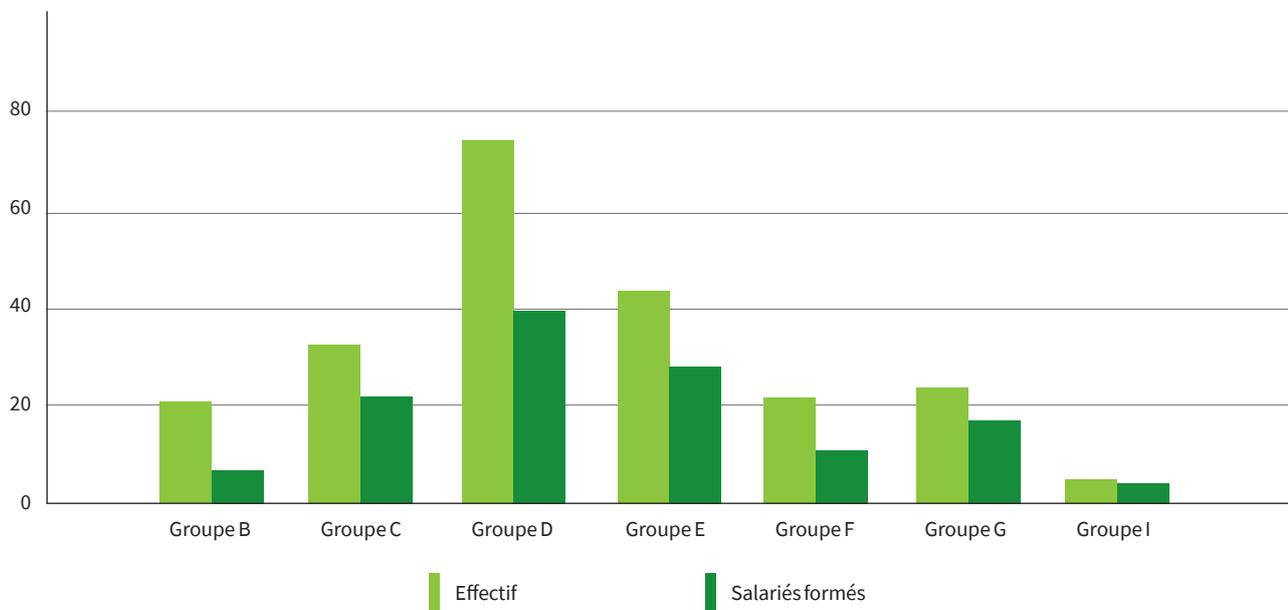


Évolution des absences 2016/2017 en heures

• Salaires

Un écart entre rémunérations inférieur à 5

Au 1^{er} janvier 2018, 32 salariés ont bénéficié d'une hausse individuelle de salaire contre 31 un an plus tôt, et 370 points (au sens de la Convention collective nationale de l'animation) ont été distribués contre 325 points l'année précédente. L'écart entre la rémunération la plus élevée et la plus basse est de 4,95 (4,85 en 2017).



Salariés formés et effectif par catégorie

• Formations

Près de 60% des salariés formés

En 2018, 130 salariés ont bénéficié d'une formation, soit 58% de l'effectif global arrêté au 31 décembre. Ils étaient 136 en 2017 (83% de l'effectif), et 98 en 2016 (62% de l'effectif).

Ces salariés ont suivi au global 233 formations pour un volume total de 4 694 heures (contre 5 526 heures en 2017 et 3 057 heures en 2016).

Nous constatons donc une diminution du nombre d'heures de formations dispensées en 2018, ainsi que celle du nombre de bénéficiaires. Celles-ci s'expliquent par : l'arrivée de nouveaux salariés issus des associations absorbées qui n'avaient pas la même culture de la formation que la LPO France ; une année 2017 exceptionnelle en raison du développement de formations collectives sur des logiciels métiers et de la validation de

2 formations (pour 1 568 heures) correspondant à de nouvelles orientations professionnelles pour 2 salariés. En isolant ces 2 formations, le nombre d'heures de formations dispensées en 2018 est supérieur à celui de 2017.

Sur les 233 formations dispensées, 4 sont liées à des projets personnels accompagnés par la LPO : 3 formations (756 h) dans le cadre de contrats d'apprentissage mais dont les thèmes sont une priorité pour la LPO (2 BTS Service Informatique et 1 Master Ingénierie écologie gestion biodiversité) et un dans le cadre d'une reconversion (189 h). Ainsi, sur les 233 formations dispensées (4 694 heures), seule 1 (189h) ne correspond pas à une priorité définie par la LPO dans le Plan triennal de formation 2017/2019.

• Handicap

Le respect des engagements

Outre son attachement à initier des actions d'éducation à l'environnement accessibles aux personnes handicapées, la LPO veille à promouvoir la place du handicap au sein même de sa structure. Le nombre d'unités recensées à la LPO au titre des obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés s'est élevé à 11,25 en 2018 : les bénéficiaires salariés représentaient 10,33 unités, tandis que des contrats signés avec 3 prestataires œuvrant dans le champ de l'insertion par le handicap en représentaient

0,92. Par ailleurs, la LPO bénéficie d'une minoration de 2 unités au titre des efforts consentis pour la présence dans l'effectif de salariés de moins de 26 ans et de 50 ans et plus. Pour rappel, le nombre d'unités recensées à la LPO s'élevait à 11,59 en 2017 (contre 7,94 en 2016, et 6,01 en 2015). Pour la seconde fois, l'association a donc atteint le seuil d'unités de handicap qu'elle se doit d'intégrer au sein de son effectif.



Macareux moines
© David Allemand

L'égalité professionnelle Hommes/Femmes

Depuis 2015, la LPO a élaboré un nouveau plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes suivi annuellement avec le Comité d'entreprise (devenu Comité Social et Économique en 2019). Celui-ci comprend 8 critères évalués annuellement et faisant l'objet d'actions spécifiques afin d'améliorer les pratiques de la LPO. Au fil des années, l'évaluation de ces plans montrent une égalité professionnelle réelle entre les hommes et les femmes.

En substance, l'évaluation du plan d'actions 2018 indique que : la LPO comprend 115 femmes pour 109 hommes fin 2018. 84 % des femmes sont en CDI, tandis que les hommes le sont à 90%. Les femmes représentent 48 % des Cadres (contre 41 % fin 2017). Sur les 23 salariés travaillant à temps partiel, nous recensons 13 femmes pour 10 hommes. Le temps partiel subi est plus prégnant chez les hommes (2 sur 8 soit 25 %) que chez les femmes (2 sur 13, soit 15 %). 4 femmes figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées (contre 2 en 2017 et 3 en 2016). Sur les 16 salariés ayant bénéficié d'une évolution par changement de catégorie en 2018, 11 sont des femmes. Sur les 140 personnes formées (130 salariés et 10 volontaires en service civique), 77 sont des femmes et 63 des hommes. En prenant comme référence le ratio hommes/femmes, nous constatons que 67 % des femmes ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 contre 58 % de l'effectif masculin.

Malgré ces évaluations rassurantes, la LPO poursuit ses actions en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes pour veiller à renforcer cette égalité quand elle existe et améliorer les pratiques quand cela reste nécessaire.